



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Riikka Öström

TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN SYNNYN SYYT RAVINTOLA-ALALLA

Liiketalous ja matkailu

2011

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalous ja matkailu

TIIVISTELMÄ

| | |
|--------------------|--|
| Tekijä | Riikka Öström |
| Opinnäytetyön nimi | Työpaikkakiusaamisen synnyn syyt ravintola-alalla. |
| Vuosi | 2011 |
| Kieli | suomi |
| Sivumäärä | 57 + 3 liitettä |
| Ohjaaja | Mikko Peltola |

Tutkimuksen taustalla on henkilökohtainen kokemus työpaikkakiusatuksi joutumisesta ravintola-alalla. Tutkimusongelmana oli selvittää ne syyt, jotka johtavat ravintola-alalla työpaikkakiusaamiseen sekä selvittää, pätevätkö samat kiusaamiseen johtavat syyt niin ravintola-alalla kuin yleisestikin työelämässä. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa valmiuksia työelämään sekä löytää lisää tietoa työpaikkakiusaamisesta ja kuinka sitä pystyttäisiin välttelemään.

Teoriaosuudelle antaa pohjan määritelmä työpaikkakiusaamisesta, kuka siihen syyllistyy, missä sitä tapahtuu ja keitä kiusataan. Syitä työpaikkakiusaamiselle tarkastelen kolmen eri ”tekijän” kautta: kiusaajan, kiusatun ja työyhteisön. Empiirisessä osuudessa käytin sähköistä kyselylomaketta, joka lähetettiin 1877 Palvelualojen ammattiliiton (PAM) jäsenelle, ja josta sain takaisin hyväksyttäviä vastauksia 256. Vastaukset analysointiin spss-ohjelmalla, joka mahdollisti faktorianalyysin, löytämällä neljä eri faktoria, jotka jakautuivat johtamiseen, työpaikkakiusaamiseen, työyhteisöön ja kohteluun.

Analysoin faktorianalyysin tuloksia kahdeksan eri hypoteesin kautta. Keskeisimmiksi havainnoiksi tutkimuksesta nousi johtamisen ja erilaisuuden olevan tekijöitä, joidenka koetaan aiheuttavan kiusaamista. Huomattavaa on myös se, että naiset kokevat joutuvansa enemmän työpaikkakiusatuiksi kuin miehet, mutta työpaikan koolla ei ole merkitystä kiusatuksi joutumiselle.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Business Economics and Tourism

ABSTRACT

| | |
|--------------------|--|
| Author | Riikka Öström |
| Title | Reasons for Bullying in Restaurant Business. |
| Year | 2011 |
| Language | Finnish |
| Pages | 57 + 3 Appendices |
| Name of Supervisor | Mikko Peltola |

This survey was done partly because of a personal experience with workplace bullying in restaurant business. The research problem was to find out the reasons that lead to bullying in restaurant business and to find out if the same reasons for workplace bullying that apply in general also apply in restaurant business. The purpose of this paper is to give readiness to actual working life as well as to give further information about workplace bullying and how to prevent it.

The theory part is based on the definition of workplace bullying, who commits to it, where it happens, and who are being bullied. I viewed the reasons for workplace bullying from three different points of view: the bully, the bullied and the work community. For the empirical part of the study I used internet based forms that were sent out to 1877 Palvelualojen ammattiliitto (PAM) members and from whom I got 256 acceptable answers back. The answers were analyzed with spss-program which gave the possibility to use Explorative Factor Analysis (EFA). The factor analysis was divided into four different factors which were: leadership, workplace bullying, work community and treatment.

I analyzed the results from the EFA with eight different hypotheses. The essential observation in this study was the fact that leadership and being different were experienced to be reasons for workplace bullying. Also to be noticed was the fact that women undergo more bullying in the workplace than men but the size of the workplace does not affect on ending up being bullied.

| | |
|----------|--|
| Keywords | bullying, restaurant business, factor analysis |
|----------|--|

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 1.1 Tavoite..... | 7 |
| 1.2 Hypoteesit | 7 |
| 2 MITÄ ON TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN? | 8 |
| 2.1 Luokitus työpaikkakiusaamiselle | 8 |
| 2.2 Missä kiusataan? | 10 |
| 2.3 Kiusaajan profiili..... | 11 |
| 2.4 Kiusatun profiili | 12 |
| 2.5 Esimies ja ongelmat kiusaamistilanteissa | 13 |
| 2.5.1 Esimies | 14 |
| 2.5.2 Esimies ja kiusaamiseen reagointi | 14 |
| 2.5.3 Osaamaton esimies..... | 15 |
| 3 KIUSAAMISEN SYNNYN SYYT | 17 |
| 3.1 Miksi kiusaaja kiusaa? | 17 |
| 3.1.1 Kateus..... | 17 |
| 3.1.2 Narsismi, kilpailu ja menetyksen pelko | 18 |
| 3.1.2.1 Narsismi | 18 |
| 3.1.2.2 Kilpailu ja menetyksen pelko | 19 |
| 3.1.3 Erilaisuus ja stressi | 21 |
| 3.1.4 Mielenterveys, ”power hungry”, pelot, uhat ja kosto..... | 23 |
| 3.1.5 Muut syyt | 25 |
| 3.2 Työyhteisö ja kiusaaminen..... | 26 |
| 3.2.1 Johdon ja organisaation puutteet | 26 |
| 3.2.2 Korostettu kilpailu..... | 28 |
| 3.2.3 Klikit | 29 |
| 3.2.4 Kateus..... | 29 |
| 3.2.5 Muut | 30 |
| 3.3 Kiusaamista aiheuttavia tekijöitä kiusatussa..... | 30 |
| 3.3.1 Oma käytös ja minä..... | 31 |
| 3.3.2 Eri piirteitä | 31 |
| 3.3.3 Erilaisuus..... | 32 |
| 3.3.4 Uusi työntekijä | 33 |
| 3.3.5 On työssään liian hyvä | 33 |
| 3.3.6 Kateutta nostattavat piirteet ja omat rahkeet..... | 34 |
| 4 METODIT KYSELYLOMAKKEEN LAADINNASSA | 35 |
| 4.1 Yleistä ja päätöskriteerit..... | 35 |
| 4.2 Kysymysten laadinta | 36 |
| 4.2.1 Ulkonäkö..... | 36 |
| 4.2.2 Sisältö ja muotoilu | 37 |
| 4.2.3 Suljetut kysymykset ja Likertin asteikko | 38 |
| 4.2.4 Avoimet kysymykset..... | 39 |
| 4.2.5 Saatekirje..... | 40 |

| | |
|---|----|
| 4.2.6 Internet-kysely..... | 40 |
| 5 FAKTORIANALYYSI..... | 42 |
| 5.1 Faktorianalyysi..... | 42 |
| 5.2 Rajaukset ja oletukset..... | 43 |
| 5.3 Faktorien hyvyys..... | 43 |
| 5.4 Faktorianalyysi tässä tutkimuksessa | 43 |
| 5.5 Faktorien reliabiliteetti, Cronbach's alpha..... | 45 |
| 6 ANALYYSIT..... | 47 |
| 6.1 Hypoteesit | 47 |
| 6.2 Tärkeimmät tulokset..... | 51 |
| 6.3 Validiteetti ja reliabiliteetti | 53 |
| 6.3.1 Validiteetti..... | 53 |
| 6.3.2 Reliabiliteetti | 54 |
| 6.4 Jatkotutkimukset ja käytännön toimintaohjeita..... | 55 |
| LÄHTEET..... | 56 |
| LIITTEET | 58 |
| LIITE 1 Kysely työpaikkakiusaamisesta. | 58 |
| LIITE 2 Oros faktorianalyysin latauksista. | 62 |
| LIITE 3 Faktorianalyysin keskiarvo, standard deviation ja t-arvo taulukot. | 63 |

1 JOHDANTO

Lehdissä on viime vuosina ja viimeisinä kuukausinakin ollut paljon keskustelua työpaikkakiusaamisesta ja mm. Suomen tilanteesta. Tällä hetkellä Työterveyslaitoksen (Aho 2010) mukaan palkansaajista 6 % kokee olevansa työpaikkakiusattu ja muista lähteistä luettuani, jopa yksi viidestä on ollut joskus kiusattu työpaikallaan. (Reinboth 2006: 20.) Kiusaaminen ei enää rajoitu ainoastaan koulumaailmaan, vaan sitä esiintyy nykyään jopa eduskunnassa, puoluetoiminnassa ja Supossa (Anttila 2010) asti.

Tämän työ tarkoituksena on ottaa selvää niistä seikoista, jotka vaikuttavat suoraan tai epäsuorasti työpaikkakiusaamisen syntyyn ravintola-alalla. Haluan selvittää, mistä riskit ja uhat tulevat, sekä mitkä olosuhteet ruokkivat konfliktin syntyä. Mitkä ovat niitä syitä kiusaajassa, työyhteisössä ja kiusatussa, jotka aiheuttavat työpaikkakiusaamista. Tässä työssä määritellään, mitä työpaikkakiusaaminen on ja ketkä siihen syyllistyvät, sekä mainitaan erot naisten ja miesten välillä.

Opinnäytetyöni koostuu teoriaosuudesta, jossa tutkin työpaikkakiusaamista yleisellä tasolla: missä työpaikkakiusaamista esiintyy, ketkä kiusaavat, keitä kiusataan ja kuinka työyhteisö vaikuttaa kiusaamiseen. Empiirisen osuuden toteutin Internet-pohjaisella (Digium) kyselylomakkeella, jolla sain 256 vastausta ravintola-alan työntekijöiltä (PAM). Näitä vastauksia analysoin käyttäen spss-ohjelman faktorianalyysiä, joka jakoi kysymykset neljään faktoriin, joita analysoin vielä kahdeksalla hypoteesilla. Hypoteesit käsittelivät mm. johtamista, työpaikan toimivuutta, erilaisuutta sekä naisten ja miesten eroja.

Aihe on itselleni henkilökohtainen, sillä jouduin vuonna 2009 työpaikkakiusatuksi, suorittaessani koulutukseeni kuuluvaa työharjoittelua. Kiusaamista kesti viiden viikon ajan ja tänä aikana koin vähättelyä, naljailua, sekä minua ohjastettiin olemaan ”hyppimättä silmille”.

Aiheella on siis henkilökohtaiset lähtökohdat, minkä tiimoilta toivon tämän työn antavan lisävaloa asialle, joka tuntuu vieläkin olevan jollain saralla tabu ja maton alle lakaistava asia. Monet kärsivät huonossa työilmapiirissä vuosia, muutamien ongelmatapausten takia. Tälle olisi hyvä saada näin vuonna 2011 lopun alku.

1.1 Tavoite

Tämän työn tavoitteena on selvittää, mitkä ovat niitä tekijöitä ja syitä, jotka aiheuttavat työpaikkakiusaamista ravintola-alalla, työntekijöiden ja työnantajien keskuudessa.

1.2 Hypoteesit

Tutkimuksen tuloksia analysoin kahdeksalla hypoteesilla, jotka johdettiin teoriasta ja faktorianalyysistä:

1. Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat tyytymättömämpiä johtamiseen työpaikalla.
2. Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat tyytymättömämpiä yhteisön toimivuuteen työpaikalla.
3. Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat sitä mieltä, että henkilökohtaisilla ominaisuuksilla/asemalla on vaikutusta yksilön kohteluun työpaikalla.
4. Naiset ovat tyytymättömämpiä johtamiseen työpaikalla kuin miehet.
5. Naiset ovat tyytyväisempiä työympäristöönsä kuin miehet.
6. Naiset ovat tunteneet olevansa enemmän kiusattuja kuin miehet.
7. Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, työskentelevät työpaikoissa, joissa on paljon työntekijöitä.
8. Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat määraikaisissa työsuhteissa.

2 MITÄ ON TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN?

Tässä luvussa määritellään, mitä työpaikkakiusaaminen on ja missä sitä esiintyy. Luvussa käsitellään myös sitä, millaisia henkilöitä kiusaaja ja kiusattu voivat olla, sekä millainen esimiehen asema on työpaikkakiusaamisen ratkaisemisessa.

2.1 Luokitus työpaikkakiusaamiselle

Häpeä, josta ei haluta puhua ja joka on vasta viime vuosina nostanut päätään lehtien palstoilla ja itse työpaikalla. Kuinka luokitella asia, jota toiset eivät edes näe tai tunnista olemaksi olevaksi? Asia, joka on sidottu jokaisen ihmisen kykyyn kokea asiat erilailla: monet tilanteet kun ovat hyvin tulkinnanvaraisia.

Kiusaamista on aina ollut ja sitä tulee mitä varmimmin aina olemaankin, mutta itse negatiivinen tapahtuma nimettiin ja määritettiin vasta 1990-luvun alussa. ”Ensin puhuttiin *henkisestä väkivallasta työssä*,” (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini, 2008: 7) mutta tuohon aikaan monet kokivat sanan *väkivalta* liian voimakkaaksi kuvaamaan työpaikalla tapahtuvaa vääryyttä, tosin ihmiset, jotka olivat joutuneet kiusaamisen uhreiksi työpaikoillaan, pitivät sanavalintaa oikeutettuna. 1990-luvun puolivälissä koulukiusaamisesta oli puhuttu paljon ja sana *työpaikkakiusaaminen* alkoi yleistyä monien kokiessa sanan kuvaavan heidän tilannettaan hyvin. (Vartia et al. 2008: 7.)

Kaikki häirintä ja erimielisyydet eivät tietenkään ole työpaikkakiusaamista. Avainsanana kiusaamisessa, tulee käyttää epäasiallisen käytöksen toistuvuutta ja jatkuvuutta. Reinboth toteaa kiusaamisen olevan erilaista naisten ja miesten keskuudessa. Naiset harjoittavat useammin passiivista ja näkymätöntä kiusaamista, kuten ryhmän ulkopuolelle jättämistä, kun miehet puolestaan kiusaavat näkyvämmiin mm. uhkailemalla ja sanallisella haukkumisella. (Reinboth 2006: 19, 20.)

Vielä tarkemman määritelmän Reinbothin määritelmästä antaa Työterveyslaitoksen julkaisemasta kirjasta, Piinan loppu, lainatut lauseet: ”--kiusaamisella tarkoite-

taan tilannetta, jossa *joku joutuu toistuvasti ja pitkän aikaa kielteisen, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteeksi*” sekä *”kiusaaminen on tapahtumaketju, jonka kuluessa kielteisen kohtelun kohteeksi joutunut ajautuu tilanteeseen, jossa hän kokee olevansa avuton ja puolustuskyvytön*”. (Vartia et al. 2008: 9.)

Työpaikkakiusaaminen voidaan Reinbothin mukaan eritellä henkiseksi ja fyysiseksi kiusaamiseksi sekä sukupuoliseksi häirinnäksi. Reinboth määrittelee henkisen kiusaamisen seuraavasti: ”Henkiseksi kiusaamiseksi voidaan lukea kaikki toistuva epäasiallinen toiseen kohdistuva toiminta, joka koetaan kiusaamiseksi”. (Reinboth 2006: 23.) Fyysisiksi muodoiksi Reinboth määrittelee henkisen kiusaamisen fyysisemmät muodot, joita ovat terveyden uhkaaminen, ruumiillisella väkivallalla uhkailu, pahoinpitely, vahinkojen ja kustannusten aiheuttaminen. Reinboth mainitsee myös seksuaaliväitteisen koskettelun luokiteltavan fyysiseksi kiusaamiseksi. (Reinboth 2006: 23.)

ILO:n julkaisema teos *Violence at work* liikkuu myös samoilla linjoilla jo yllä lainattujen lauseiden kanssa, jotka erittelevät kiusaamisen fyysiseksi ja henkiseksi. Teksti toteaa myös sen, että henkisellä kiusaamisella on suuret mahdollisuudet jättää pahat emotionaaliset vammat uhreihinsa ja jopa jossain tapauksissa pahemmat kuin itse fyysisellä kiusaamisella. Teos toteaa myös, että naisilla on suurempi riski joutua henkisen kiusaamisen uhreiksi kuin miehillä. (Chappell, D; Di Martino 2006: 17.)

Kirjassaan *Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen* Reinboth määrittelee kiusaamisen neljään tunnuspiirteeseen. Niitä ovat: kiusaajan epäasiallinen käytös, kiusatun näkökulma (kokee tulevansa kiusatuksi), toistuvuus/jatkuvuus ja kiusattu kokee, ettei pysty puolustamaan itseään. (Reinboth 2006: 15.)

Reinboth määrittelee työpaikkakiusaamisen vielä: ”yhden tai useamman henkilön epäasiallista käyttäytymistä, joka kohdistuu yhteen tai useampaan henkilöön ja jonka kohde kokee loukkaavana ja häiritsevänä.” (Reinboth 2006: 15.)

Konkreettisesti kiusaaminen saattaa ilmetä huutamisena, pilkkaamisena ja ei puhumisena, mutta useasti kiusaaminen on sellaista, että sitä ei pysty helposti havaitsemaan tai edes todistamaan, näitä voivat olla kielteiset katseet, eleet, äänensävy ja vihjeet. (Vartia et al. 2008: 10, 11.)

Kiusaamiseksi luetaan myös: ”kohtuuttoman työmäärän vaatiminen, kohtuuttomien aikataulujen antaminen, kokouksiin kutsumatta tai tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen, osaamisen ja kykyjen kannalta vaatimattomien tehtävien antaminen, sosiaalinen eristäminen, huutaminen, haukkuminen, solvaaminen, loukkaavien kommenttien esittäminen, pilkkaaminen, naurunalaiseksi saattaminen, nöyryyttäminen, mustamaalaaminen ja perättömien tietojen levittäminen, aiheeton arvostelu ja väärin syytösten esittäminen, mielenterveyden kyseenalaistaminen.” (Aho 2010.)

2.2 Missä kiusataan?

Kuntasektoreilla, kouluissa, sairaaloissa ja terveydenhuollossa ilmenee eniten työpaikkakiusaamista, vaikka mikään ala ei ole sitä ilman. Monet näistä ammateista ovat korkeasti koulutettuja, mutta tämä ei takaa kiusaamattomuutta, vaan pikemminkin lisää riskiä tulla kiusatuksi. Tason nousu lisää lyhytaikaista työllisyyttä ja kilpailua vapaina olevista paikoista ja tämä on yksi kiusaamiseen altistava tekijä. Reinboth kirjoittaa myös, että korkea koulutustaso ei myöskään tarkoita hyviä käytöstapoja, joita korkeasti koulutetuilta voisi odottaa, sillä jopa seurakunnissa ja ihmistieteiden alalla esiintyy kiusaamista. Tähän vaikuttaa Reinbothin mukaan mm. se, että ihmisosaajien aloilla on pienemmät resurssit kuin esimerkiksi teollisuudella ja teknologiassa ja näin ollen kilpailu on korkeampaa. (Reinboth 2006: 21.)

Samaisessa kappaleessa Reinboth toteaa myös, että kiusaamista esiintyy paljon sellaisilla aloilla, joissa esimiehenä on henkilö, joka ei ole saanut esimieskoulutusta työhönsä. Asiantuntijaorganisaatioissa on vaikea saada ketään henkilöä kysei-

seen asemaan (esimies), sillä monet kokevat joutuvansa liian kauaksi omasta intohimostaan työssään ja täten asemaan on yleensä jouduttu mairittelemaan joku vastahakoisesti, joka saattaa tarkoittaa sitä, että kyseisen aseman vaatimustasot eivät välttämättä ole kovin korkeat. ”Esimiestyön ja johtamisen puutteet ovat kuitenkin työpaikkakiusaamisen merkittäviä taustatekijöitä” (Reinboth 2006: 22.) Eli, vaikka työpaikka olisi muuten kuinka hyvä tahansa, saattaa huono johtajuus altistaa työntekijät tai tilanteet kiusaamiselle. (Reinboth 2006: 22.)

Kun mietitään työpaikan koon vaikutusta kiusaamiseen, toteaa Reinboth, että työpaikoilla, joissa työskentelee alle kymmenen henkilöä, on harvemmin kiusaamista, mutta muuten työpaikan koko ei vaikuta kiusaamistilanteen syntyyn. Syy tähän on siinä, että pienissä paikoissa syntyy perhemäinen ilmapiiri ja näissä ympäristöissä ei yleensä ole kiusaamisella altistavia tekijöitä. (Reinboth 2006: 21.)

2.3 Kiusaajan profiili

Kiusaajana voi olla kuka tahansa, mutta esimerkiksi sukupuolihäirinnässä kiusaaja on yleensä organisaation hierarkiassa korkeammalla tasolla kuin itse häiritty. Tämä mahdollistaa sen, että häirintää harjoittava voi hyödyntää asemaansa uhkailemalla kohdettaan ja lupailemalla tälle asioita. Tämän lisäksi Reinboth mainitsee, että miesvaltaisilla aloilla työskentelevillä naisilla on suurempi mahdollisuus tulla seksuaalisesti ahdistelluiksi kuin sellaisella naisilla, jotka työskentelevät sukupuolisesti tasapuolisessa työpaikassa. (Reinboth 2006: 24.)

Työterveyslaitos puolestaan mainitsee yleisimmäksi kiusaajiksi työtoverin ja toiseksi yleisimmäksi oman esimiehen. Kirjan mukaan kiusaajia on alkuvaiheessa useimmiten yksi, joskus kaksi tai kolme, mutta joskus työntekijä kokee koko työyhteisön olevan häntä vastaan, tämän viestien jo pitkälle edennyttä ongelmaa. (Vartia et al. 2008: 9.)

Itse kiusaajasta henkilönä on vaikea sanoa mitään 100 prosentista faktaa, sillä kukapa haluaisi myöntää olevansa kiusaaja? Korhonen kuvailee kiusaajaa henkilöksi, joka yleensä itse väittää olevansa hyvä kollega ja työtoveri, joka ottaa kaikki tasapuolisesti huomioon. Klassisiin sosiaalipsykologisiin tutkimuksiin verraten Korhonen toteaa, että 10–30 % ihmisistä muuttuu kiusaajiksi sopivissa olosuhteissa, 50–80 % menee lauman mukana ja vain 10–20 % kieltäytyy kiusaamisesta aktiivisesti. Ensin mainitut 10–30 % Korhosen mukaan, saattavat jopa nauttia kiusaamisesta, eivät myönnä kiusaamista itselleen, elävät valheessa, ovat tunnevalheita ja -rajoittuneita ja tavoittelevat kiusaamisella omaa etuaan. (Korhonen 2009: 15–17.)

Kiusaajan kiusaaminen voi Reinbothin mukaan olla välineellistä tai tunnepohjaista. Välineellinen kiusaaminen tarkoittaa kiusatulle jonkin asian saavuttamista, tällaisia esimerkkejä ovat kova kilpailu tai hyväksynnän hakeminen. Tunneperäistä kiusaamista on puolestaan kiusaajan oman mielihyvän synnyttäminen. ”Kiusaaminen joko alentaa ahdistusta ja negatiivisia tunteita vähentämällä kiusattua kohtaan koettua uhkaa ja pelkoa, tai sitten toisen kärsimys sellaisenaan tuottaa mielihyvää”. (Reinboth 2006: 45.) Vaikka kiusaamisen taustalla on yleensä monia eri syitä, voidaan äskeisestä lainauksesta huomata, että kiusaamisen laukaiseva syy löytyy itse kiusaajasta. (Reinboth 2006: 45.)

2.4 Kiusatun profiili

Korhonen toteaa (2009: 15), että kukaan ei ole turvassa puhuttaessa kiusaamiseksi joutumisesta. Hänen mukaansa kiusattuja on laidasta laitaan ympäri maailmaa, eikä siihen vaikuta ikä, sukupuoli, rotu eikä uskontokaan. Olet sitten rikas, köyhä, kaunis tai hyvin menestyvä, ei se takaa kiusaamattomuutta. Violence at Work (2006: 62) puolestaan mainitsee, että aggressioista ja väkivallasta kärsii suurimmaksi osaksi miehet, mutta myös henkilöt/naiset, jotka havaitaan ”helpoiksi maalitauluiksi” joutuvat kiusaamisen kohteeksi.

Korhosen mukaan, uskomusten vastaisesti, kiusatut ovat yleensä niitä hyviä työntekijöitä ja he pyrkivät yleensä välttämään yhteenottoja. ”Toisin sanoen kiltit ja hyvät, sivistyneesti käyttäytyvät työntekijät, jotka välttävät rähinöintiä, saattavat joutua muista helpommin kiusaamisen uhriksi”. (Korhonen 2009: 16.) Violence at work (2006: 62) mainitsee tästä myös sen, että naiset ovat yleensä niitä, jotka pyrkivät välttämään yhteenottoja, miesten puolestaan vastaten väkivaltaan väkivallalla.

Reinbothin mukaan ”kiusatuksi joutuminen on määritelmän mukaan sitä, ettei koe kykenevänsä puolustautumaan toisen tai toisten hyökkäystä vastaan” (Reinboth 2006: 55), mutta toteaa kuitenkin, liikkuen samoilla linjoilla Korhosen kanssa, että tämä ei tarkoita sitä, että vain heikot joutuisivat kiusatuiksi.

Jokaisella on oikeus olla sellainen kuin on, mutta Reinbothin mukaan kiusatussa saattaa olla ominaisuuksia tai tiettyjä käyttäytymistapoja, jotka voivat altistaa kiusaamiselle. Erottumalla joukosta ja olemalla omalaatuinen voi altistua kiusaamiselle, riippuen siitä, millainen käyttäytyminen työympäristössä koetaan liian poikkeavaksi ja huomioitavaksi, negatiivisesti. (Reinboth 2006: 55, 56.)

Kuten mainitsin kohdassa 1.3, ei korkea koulutustaso tarkoita hyviä käytöstapoja, mutta se ei myöskään takaa sitä, että korkeasti koulutettu ei joutuisi itse kiusatuksi, vaan päinvastoin. Monesti menestyvä, urallaan etenevä ja kiitosta saava työntekijä voidaan kokea uhkana kiusaajan asemalle. Omien taitojen kehitys, jatkokouluttaminen, poikkeavat ajatukset ja ajattelumaailma saattavat myös johtaa kiusaamistilanteeseen. (Reinboth 2006: 56.)

2.5 Esimies ja ongelmat kiusaamistilanteissa

Työpaikkakiusaamistilanteeseen liittyy aina työyhteisö, kiusaaja, kiusattu ja mitä useimmiten esimies, välien selvittelijänä. Tässä luvussa keskitytään esimiehen vastuualueisiin, kiusaamisen reagointiin ja esimieheen kiusaajana.

2.5.1 Esimies

Yleisesti esimies on työntekijän lähin ”pomo”, henkilö, joka edustaa johtoa, itse työnantajaa työpaikalla. Esimies on henkilö, joka johtaa työtä, jakaa työpaikan työtehtäviä, suunnittelee työvuoroja, opastaa työhön, välittää tietoa, huolehtii työsuojelukysymyksistä, ottaa vastuuta ja osallistuu myös itse työhön. (Kuntatyönantaja 2003: 6.)

2.5.2 Esimies ja kiusaamiseen reagointi

Monet ymmärtävät, että kiusaamiseen pitää puuttua heti ytimekkäästi, eikä ainoastaan lakaista tilannetta maton alle hautumaan vuosiksi, josta yleensä seuraa työilmapiirin pilaantuminen, työnlaadun huonontuminen ja työntekijöiden mahdolliset sairaslomat ja pitkäaikaiset henkiset ongelmat.

Työpaikkakiusaamisen ehkäiseminen ja selvittäminen perustuu lainsäädäntöön, joka työturvallisuuden näkökulmasta kattaa nykyisin niin fyysisen kuin psyykkisenkin työturvallisuuden. Monissa työyhteisöissä tämän havaitseminen ja ymmärtäminen on vielä epäselvää, vaikka työoikeus on uudistunutkin 2000-luvulla. Oikeudellinen näkökulma velvoittaa, mutta antaa myös turvaa, esimiehen toimenpiteisiin työpaikkakiusaamistilanteissa. (Kess & Kähönen 2009: 47.)

Työnantajan yleisistä velvoitteista on myös kohta työturvallisuuslain 2 luvussa 8§:ssä. Sen 1. momentin mukaan: ”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat”. (Kess & Kähönen 2009: 48.)

”Vetovastuuta kiusaamiseen tarttumisesta pallotellaan työterveyshuollon, luottamusmiesten ja työsuojelun välillä” (Reinboth 2006: 77), vaikka lain mukaan esimiehellä on siihen vastuu puuttua. Tämä ei tarkoita tietenkään sitä, että esimies ei saisi pyytää tilanteiden ratkomiseen lisäapua huomatessaan omien kykyjensä olevan riittämättömät (esim. työterveyspsykologi), mutta ensisijaisesti tilanne tulisi pystyä selvittämään työpaikalla, esimiehen johdolla, sillä pitkäaikaiset riidat saattavat vaikuttavat muidenkin työntekijöiden työskentelyyn työpaikalla. (Reinboth 2006: 78, Vartia et al. 2008: 52.)

Tieto kiusaamisesta esimiehelle voi tulla kiusatulta, muilta työntekijöiltä tai esimies itse saattaa havaita huonon ilmapiirin työpaikalla. Näissä tilanteissa molemmat Reinboth ja Työterveyslaitos ovat samaa mieltä siitä, että esimiehen tulisi reagoida tilanteeseen aina ”neutraalisti” ja ”tutkia ja sitten vasta hutkia” menetelmällä, sillä ihmisten kokemukset tilanteista ja itse tilanteet ovat aina tulkinnanvaraisia.

Molemmat Reinboth ja Työterveyslaitos painottavat myös keskusteluja, joita tulisi käydä kiusatun ja kiusaajan kanssa läpi, ensiksi erillään ja sen jälkeen yhdessä, esimiehen johdolla, jotta tilanne saataisiin ratkaistua. Ongelman jäsentely, ratkaisuvaihtoehtojen hahmottaminen, tilanteen kartoitus työpaikalla, kiusatun näkökulma, kiusaamisen syiden jäsentäminen, kiusaamisen kulun hahmottaminen, kiusatun ja kiusaajan suhde ja siinä tapahtunut käännekohta, ovat niitä seikkoja, joista esimiehen tulee ottaa selvää ensimmäisten keskustelujen aikana kiusatuksi tulleelta, jotta tilanteessa voidaan edetä. (Reinboth 2006: 80–84.) Tasapuolisuuden nimissä, tällaisissa tilanteissa esimiehen tulee myös aina kuulla syytettyä, kiusaajaa, jotta saadaan selville molempien osapuolten tuntemukset ja mahdolliset tapahtumien väärinkäsitykset, liioittelut, vääristelyt.

2.5.3 Osaamaton esimies

Yleensä esimieheksi osoitetaan henkilö, jolla on siihen vaaditut edellytykset, mutta joskus esimieheksi saatetaan osoittaa henkilö, joka siihen ei kykene tai edes

sisimmässään halua. Kuten jo aikaisemmin mainitsin, huono ja osaamaton johtajuus saattaa altistaa työympäristön ja henkilökunnan työpaikkakiusaamiselle. Internet on pullollaan artikkeleita, joissa varsinkin nuoret manaavat huonoja ja osaamattomia esimiehiään, jotka pilaavat työpaikan. ”Esimieheni nostettiin hädän hetkellä postiinsa. Edellytyksiä ei ollut: sosiaaliset kyvyt nolla, organisointitaidot olemattomat, johtamisopit hiekkalaatikolta”. (Kankare 2003.) Näin valittaa konsulttiyhtiö Cubiksin kansainväliseen tutkimukseen: *Hyvää esimiestä etsimässä*, osallistunut henkilö. Samainen tutkimus toteaa myös, että 90 % suomalaisista työntekijöistä kokee työmotivaation laskevan huonon esimiehen takia ja lähes puolet on lähtenyt huonon johtajuuden takia yrityksestä.

Huono esimiehen valinta voi siis alistaa työympäristön tulehtuneelle tilanteelle, työpaikkakiusaamiselle ja jopa työpaikan vaihdolle. Työpaikkakiusaamistilanteissa esimieheltä odotetaan kykyä ratkaista tilanne, mutta aina esimies ei siihen kykene. Reinboth toteaa, että valitettavan usein esimies ei osaa suhtautua kiusaamistilanteeseen asiallisesti. Tällaisia esimerkkejä ovat mm. asiasta vaikeneminen, selän kääntäminen työntekijälle, vähättely tai kiusatun syyllistäminen.

Huonoa johtajuutta kielii Reinbothin mukaan myös se, että esimies luonnehtii kiusatun liian herkäksi, ei ota tätä tosissaan ja tulkitsee kiusatun liioittelevan asiaa ja toteaa vielä lopuksi, että työntekijöiden tulisi itse selvittää välinsä. Kuten jo aikaisemmin mainitsin, ei tällainen lähestymistapa ole oikea esimieheltä, sillä jo laki velvoittaa esimiehen puuttumaan työntekijän terveyteen ja turvallisuutta koskeviin seikkoihin. (Reinboth 2006: 79–80.)

Toinen huono tapa reagoida kiusaamiseen Reinbothin mukaan on tilanteen reipas haltuunotto ja kiusaajan nopea poistaminen, mikä ei kuitenkaan ole oikea ratkaisu, sillä tällaisessa reaktiossa esimies yleensä unohtaa kuulla myös toista osapuolta. Syyn, aliarvoiseen tilanteen selvittelyyn, Reinboth arvioi olevan siinä, että työpaikkakiusaamisesta on puhuttu vasta muutaman vuoden ajan ja moni esimiehenä toiminut ei ole koskaan joutunut ratkomaan tämän tyyppisiä ongelmia.

3 KIUSAAMISEN SYNNYN SYYT

3.1 Miksi kiusaaja kiusaa?

Tässä osiossa keskitytään niihin seikkoihin, jotka yleisimmin esiintyvät kiusaajan *syinä* kiusata toista henkilöä työpaikalla. Syyt on jaoteltu eri kokonaisuuksiin, kriteerinä niiden esiintymismäärä lähteissä.

3.1.1 Kateus

Kateus tarkoittaa yleensä toisen menestyksen, paremmuuden tai vastaavan synnyttävää vihan, huonommuuden, riittämättömyyden, alemmuuden yms. tunnetta. Kateellinen halajaa sitä, mitä toisella on, toivoo itselleen parempaa ja kateus tunnetaan aina toisen omasta. (Oulun yliopiston kirjasto 2003.)

Dieter Zapf & Ståle Einarsen ovat myös kateuden määrityksestä samaa mieltä ja toteavat myös kirjassaan *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (2003: 170) sen, että työpaikalla kateus johtaa väkivaltaan jos kiusaaja säilyttää itsestään positiivisen ja ansaitsevan kuvan. Zapfin ja Einarsen mukaan kateus lasketaan myös monien kiusattuja käsittelevien tutkimusten pohjalta suurimmaksi syyksi työpaikkakiusaamistilanteissa. (Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper 2003: 170.)

Työpaikalla kadehdintaan aiheuttaa erityisesti henkilökohtaiset ominaisuudet, työpaikan resurssit, ammatilliset saavutukset, sekä henkilön luovuus ja asema, vaikkakin kadehtimisen asiat vaihtelevat työpaikoittain. (Lundell 2008: 51). Henkilökohtaisia ominaisuuksia työpaikalla saatetaan kadehtia sen takia, että ne ovat tärkeitä ammatilliselle menestyksellä ja ovat hyvin lähellä itse kiusaajan omia kykyjä. Sosiaaliset taidot ja luonteenpiirteet, jotka ovat arvostettuja työyhteisössä saattavat myös aiheuttaa kateutta. Kateus saattaa myös nousta esille sellaisissa

tilanteissa, joissa mielenkiintoiset työt tai koulutusmahdollisuudet menevät sivusuun. (Lundell 2008: 52–53.)

Reinboth puolestaan luokittelee kateuden ihmisen synnyttämäksi itsetunnonpuolustusmekanismiksi, joka on saanut alun vertailusta muihin. Ihminen vertaa itseään muihin löytääkseen oman arvonsa ja huomattaessaan omat puutteensa, on tunnesietämätön ja nostattaa vihan ja mielipahan tunteita. Reinboth on myös samaa mieltä Oulun yliopiston kanssa siitä, että kateus on aina kateutta toisen omasta, eikä suinkaan oman menettämisestä kuten mustasukkaisuudessa. Hän myös määrittää kateuden rajaamisen lähiympäristön ihmisiin, ei esimerkiksi johtajaan, sillä kateellinen vertaa itseään vain lähimpiin ihmisiin, tällaisia esimerkkejä ovat esimerkiksi työtoverin pienikin palkankorotus. Reinbothin mukaan myös korostettu kilpailu ja tasa-arvon korostaminen ovat omiaan lisäämään kateutta. (Reinboth 2006: 46–48.)

Kateellinen ihminen työpaikalla pyrkii madaltamaan kadehtimansa henkilön arvoa työpaikan ja esimiesten silmissä, silti osallistumatta työhön itse, mieluiten jäämällä sivuun tarkkailemaan muiden vikoja ja lopulta nämä paljastaen. (Reinboth 2006: 48.)

3.1.2 Narsismi, kilpailu ja menetyksen pelko

3.1.2.1 Narsismi

”Psykologisena diagnoosina narsistinen persoonallisuushäiriö tarkoittaa sairaalloiseksi kasvanutta itsekeskeisyyttä, jonka tyypillisimpiä oireita ovat välinpitämättömyys, tunnekylmyys ja kyvyttömyys nähdä virheitä omassa toiminnassaan”. (YLE Akuutti / Tiia Nurmilaakso 2010.)

Kuten edellinen lainaus Ylen Internet-sivuilta, luokittelee myös Räisänen & Roth (2007) narsistisen henkilön käytöksen omahyväiseksi, saavutusten yliarvioimiseksi

si ja niillä rehvastelun, sekä toisten ihmisten mitätöivän vertailun. Narsistinen henkilö kuvittelee olevansa ylivoimainen henkilö, joka ansaitsee erikoiskohtelua ja ihailua. Narsismi on yleisempää nuorilla työntekijöillä, joilla se voi kuitenkin tasoittua ajan kuluessa. 50–70 % narsisteista on miehiä. (Räisänen & Roth 2007: 78.)

Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 169) mukaan narsismi vihjaa korkeaan itsetuntoon siinä sivussa sivuuttaen muut ihmiset. Zapfin ja Stålen viittaaman tutkimuksen mukaan aktiivista kiusaamista tapahtui ryhmässä, jossa oli erittäin narsistisia henkilöitä, mutta vähän sellaisessa ryhmässä, jossa tutkittavilla itsetunto oli tasapainossa.

Korostunut itsekeskeisyys kuuluu narsistiseen häiriöön, kuin myös kuuluu häpeän, katumisen tai syyllisyyden tuntemisen puuttuminen. (Reinboth 2006: 50.) Reinboth toteaa myös, että narsisti käyttää helposti henkistä väkivaltaa työpaikalla ja siten syyllistyy kiusaamiseen. Työterveyslaitoksen (2008: 30) mukaan ihmisen persoonallisuuden piirteet saattavat aiheuttaa työntekijää käyttäytymään työpaikalla huonosti ja epäasiallisesti. Tästä kirja mainitsee esimerkkinä narsistisen esimiehen, jonka ympärillä voi pörrätä lauma ihailijoita, joita hän suosii työpaikalla, mutta myös toinen joukko, jonka mikään työpanostus ei tyydytä häntä.

Korhonen (2009: 57) tuo esille esimerkin, jossa työntekijä oli joutunut narsistin hampaisiin. Kuten narsistille on ominaista, oli tämä aloittanut maireasti ja ystävällisesti työsuhteen kiusatun kanssa, mutta ajan kuluessa ja ihailun hiipuessä häntä kohtaan, aloittanut mustamaalaamisen ja haukkuvan arvostelun. Ja kuten tavallista, oli narsisti tässäkin tilanteessa löytänyt hovin ympärilleen, josta kyseinen kiusattu oli ulkopuolinen.

3.1.2.2 Kilpailu ja menetyksen pelko

Yhtenä työpaikkakiusaamisen syynä kiusatusta johtuen on työpaikalla tapahtuva sisäinen kilpailu ja siitä seuraava aseman tai työn menetyksen pelko. Kiusaajan

huonon käytöksen (kiusaamisen) taustalla voi siis olla kiusaajan omat yksilölliset motiivit, tarpeet ja suunnitelmat. Tällaisia ovat yleensä toisen työn vieminen tai esimiesaseman saavuttaminen. Näiden kilpailullisten tilanteiden takana ovat siis kiusaajan omat haaveet mm. savustaa joku toinen ulos työpaikalta, jotta oma asema työpaikalla paranee. (Vartia et al. 2008: 29.)

Työpaikalla on yleensä myös virallinen hierarkia työntekijöiden välillä, joka tarkoittaa sitä, että kauemmin talossa olleilla työntekijöillä on enemmän sananvaltaa kuin määräaikaisilla työntekijöillä, jotka ovat olleet talossa vähemmän aikaa. Hierarkioita voi olla myös osastojen välillä, vaikka ne oikeasti olisivatkin täysin tasarvoisia, toteaa Reinboth. Hierarkiat eivät sinänsä ole pahasta jos ne toimivat, ovat tasapainoisia ja kaikkien hyväksymiä, mutta jos ihmisiä aletaan kategorisoida hierarkiansa mukaan, saattaa tilanne muuttua negatiiviseksi. Negatiivinen, tilanteesta tulee Reinbothin mukaan myös silloin kun vallitseva tilanne koetaan epäoikeudenmukaiseksi. Tällöin tilanne saattaa synnyttää kilpailua ja työpaikkakiusaamisesta tulee todennäköisempää, kun esimerkiksi ”väärällä paikalla oleva työntekijä pyrkii parantamaan asemaansa”. (Reinboth 2006: 40.) Kilpailutilanteissa pyritään tuomaan omaa paremmuttaan ja osaamista esille mahdollisemman hyvin omilla avuilla ja jos tämä ei onnistu, tapahtuu se painamalla toista työntekijää alas (työpaikkakiusaaminen), jotta itse näytettäisiin paremmalta esimerkiksi esimiehen silmissä. (Reinboth 2006: 40.)

Toinen ihminen voidaan myös kokea uhkana omalle asemalle, joka näin ollen johtaa kiusaamiseen, esimerkiksi esimies kokee työntekijän uhaksi omalle asemalleen. Kilpailu työtehtävistä, status ja ylennykset tai kilpailu esimiehen suosiosta ovat myös Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 168) mukaan kiusaajan motiiveja.

Käytännön esimerkkejä kilpailusta ja oman aseman menetyksen pelosta kirjoittaa Korhonen (2009: 68–69) ja Sinervä. (2004: 96–97.) Korhosen esimerkissä työpaikkakiusaamisesta kärsivä on ollut työssään menestyvä ja asiakkaiden keskuudessa suosittu. Tilanteeseen tuli kuitenkin uusi pomo mukaan sekä mahdollinen ylennys (pomo) tai jommankumman työntekijän työpaikan menetys. Esimerkistä

saa selvästi sen kuvan, että uusi johtaja yrittää mustamaalata työntekijää, pönkitää omaa paremmuuttaan ja ottaa kaiken kunnian toisen tekemästä työstä. Taustalla tähän näyttää olevan tilanne työpaikalla, jossa toisen joutuu luultavasti lähtemään työpaikalta ja jo hyvissä ajoin aloitettu parjaaminen näyttää olevan pomon taktiikka turvata itselle paras mahdollinen ratkaisu. Sinervän esimerkissä oletettu kiusaaja puolestaan mustamaalasi, valehteli ja ”kiusoitteli” (tuolin uudelleen sijoittelu) kiusattua heikommasta asemasta, tavoitteena kiusatun asema työpaikalla.

3.1.3 Erilaisuus ja stressi

Erilaisuus ärsyttää. Jos käyttäytyisimme yhä alkukantaisesti, nykymaailmassa se tarkoittaisi jatkuvaa konfliktia ja työtehon kärsimistä. Muuttuvassa maailmassa kohtaamme päivittäin mm. eri kulttuuritaustaisia ja arvoja edustavia ihmisiä, ja jos emme heistä pysty näkemään, mitä hyvää heillä olisi annettavana, seuraa tästä varmasti työn kärsiminen. (Räisänen & Roth 2007: 180.) Samainen kirja toteaa myös sen seikan, että toisessa ihmisessä meitä yleensä ärsyttävät ne piirteet, joita emme itsessämme siedä.

Esimerkiksi uskonto, maahanmuuttajatausta, poliittinen kanta tai seksuaalinen suuntautuminen ovat niitä ennakkoluuloja, jotka aiheuttavat kiusaamista, mutta myös esimerkiksi nainen miesvaltaisella alalla saattaa ”erilaisena” joutua epäasiallisen kohtelun uhriksi. (Vartia et al. 2008: 29.)

Reinboth puolestaan toteaa, että Suomesta on sotien jälkeen tullut rauhaa rakastava maa. Tämän seurauksena pyrkimys konsensukseen ja yhteisymmärrykseen voivat joskus olla työpaikkakiusaamisen pohja, sillä riidan sattuessa konsensukseen pyrkimistä pidetään epäonnistuneena, mikä johtaa jopa pientenkin yhteenottojen pelkäämiseen ja vierastamiseen. Tällaisessa tilanteessa ihmiset eivät uskalla tuoda omia, ehkä poikkeavia mielipiteitään esille. Erimieltä olevat saatetaan leimata vaikeiksi henkilöiksi. Reinboth mainitsee myös sen seikan, että tällaisessa tilanteessa monelta odotetaan työyhteisössä valmiita, jo valmiiksi hiottuja ideoita ja kun näin ei tapahdu, koetaan tästä johtuva arvostelu henkilökohtaisena kau-

nanosoituksena idean esittäjälle. Tästä seuraa myös se, että huono erilaisuuden sietokyky on yksi syy, miksi toisen ideaa ei hyväksytä. (Reinboth 2006: 31.)

Tiukka halu konsensuskseen on haitallista työyhteisölle, sillä täysin yhtä mieltä oleva yritys menettää kykynsä uusiutua, kun kukaan ei uskalla olla eri mieltä ja tuoda siten jotain uutta yritykseen. Yhdestä erilaisesta on myös helppo tehdä koko työpaikan ja ongelmien syntipukki, joka auttaa, olemalla työpaikan yhteinen vihollinen, säilyttämään ryhmän sisäisen yhdenmukaisuuden. Syntipukiksi voi joutua kuka tahansa, mutta yleensä siihen päätyy muusta työympäristöstä erottuva yksilö. Syyttämällä syntipukkia kaikesta, mikä yrityksessä menee pieleen, yleensä tiivistää muuta työyhteisöä ja näin ollen annetaan työyhteisölle mahdollisuus olla käsittelemättä ongelmia. Syntipukeiksi saattavat helposti joutua esimerkiksi yrityksen esimiehet, joidenka niskaan kaadetaan kaikki ratkaistavat ongelmat. (Reinboth 2008: 36.)

Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 167) mainitsevat erilaisuudesta kolme esimerkkiä. Se, että henkilö kokee esimerkiksi levottomuutta, masennusta tai pakkomielteistä käyttäytymistä, siis ollen erilainen kuin muut työyhteisön jäsenet, tuottaa negatiivisia tuntemuksia ja aiheuttaa ajan kuluessa kiusaamista.

Toinen esimerkki koskee henkilön sosiaalisia kykyjä. Dieter Zapf & Ståle Einarsen toteavat, että henkilö, joka on sosiaalisesti kyvytön ja kapeakatseinen voi erilaisuudellaan joutua kiusaamisen kohteeksi työpaikalla, sillä toistuva ärsytystä herättävä käytös voi aiheuttaa negatiivisia reaktioita. Kolmanneksi todetaan vielä, että vain olemalla erilainen voi joutua kiusatuksi tai ulkopuoliseksi, kuten esimerkiksi silloin, kun on ainut nainen miesvaltaisella alalla.

Kuten jo aikaisemmin mainitsin syntipukki-ilmion erilaisuutta kuvatessani, sopii se myös kuvaamaan stressiä, jota monet kokevat työelämässä. Turhautuneen työntekijän on helppo purkaa pahaa oloaan toiseen, helppoon kohteeseen. Työssä koettu liiallinen virikkeellisyys, jatkuva kiire, kireä työtahti, alimiehitys sekä ristiriidat annettujen resurssien ja vaatimusten välillä synnyttävät työntekijöissä riittämät-

tömyyden tunteita, jotka puolestaan antavat hyvän maaperän työpaikkakiusaamisen synnylle. (Reinboth 2006: 30.)

Räisänen & Roth (2007) on myös samaa mieltä Reinbothin (2006) kanssa siitä, että stressin kokeminen, joka syntyy esimerkiksi työpaikan kiireestä, voi aiheuttaa tahtomattaankin kiristymistä työpaikan ihmissuhteissa. Henkilö, joka on ärtynyt, jonka muisti pätkii, jolla on keskittymisvaikeuksia, jonka näkemykset ovat jäykkiä ja joka on silminnähden stressaantunut koetaan yleensä hankalana henkilönä työpaikalla.

”Hankaluudet työn tekemisessä aiheuttavat stressiä ja turhautumista,” sanoo Vartia et al. (2008: 28) ja toteaa, että jos ongelmiin ei puututa ajoissa, ne kasvavat kasvamistaan ja lopulta ajavat työntekijät ristiriitoihin ja jännittyneisiin tilanteisiin ja työntekijöiden välille syntyneet kielteiset tunteet muuttuvat kielteiseksi käyttäytymiseksi toisiaan kohtaan. Tämä voi johtaa siihen, että yksi tai useampi työntekijä alkaa tuntea itsensä kiusatuksi ja jos tilannetta ei käsitellä, saattaa se äityä syntipukkitilanteeseen, jonka mainitsinkin jo aikaisemmin.

3.1.4 Mielenterveys, ”power hungry”, pelot, uhat ja kosto

Verraten Heinz Leymannin (1993, 1996), yhteen kiusaamisen tutkimisen perustajista, Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 165) kirjoittaa, että työnorganisointi ja johtajuuden käyttäytymisen laatu ovat pääsyitä kiusaamiselle, eikä niinkään henkilöiden, kiusaajien tai kiusattujen persoonallisuudet. Hän (Leymann) hylkää idean, jonka mukaan kiusatun henkilökohtaiset ominaisuudet ovat millään tavalla syyllisiä kiusatuksi joutumiseen. Tähän toteamukseen eivät kuitenkaan yhdy monet uhrit ja heidän tukiryhmänsä väittämällä, että kiusaaminen johtuu pääasiassa kiusaajan psykopaattisesta persoonallisuudesta. Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 165) on myös itse sitä mieltä, että yksilöiden luonteenpiirteillä on merkitystä kiusaamistilanteissa, niin kiusaajan kuin kiusatunkin kohdalla. Voiko sitä sitten lukea mielenterveydelliseksi syyksi: Zapf ja Einarsen mainitsevat psykologisen kirjallisuuden esittävän laajan valikoiman eri konsepteja, jotka ovat yhtey-

dessä kiusaajan personalisuuteen, kuten ”karkea persoonallisuus”, ”auktoriitaarinen persoonallisuus” ja ”pikkumainen tyranni”.

Korhonen antaa myös esimerkin siitä, kuinka mielenterveydellinen tila aiheuttaa kiusaamista. Esimerkissä vanhempi työntekijä ottaa tuuraajan siipiensä suojaan ja alkaa hakea tältä tukea kiusaamiselleen työyhteisössä. Kun tuuraaja ei siihen kuitenkaan aina suostu, kääntyy kiusaaja häntäkin vastaan. Ajan kuluessa esimerkissä kiusaaja alkoi vääristellä ja valehdella työasioista ja tuuraajasta, joko aidosti niistä tietämättömänä tai uuden todellisuuden itselleen luoneena, arvelee kiusattu. (Korhonen 2009: 60.)

Työntekijän siirtyminen korkeampaan asemaan saattaa myös aiheuttaa kiusaamista. Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 168) mainitsee Irlannissa tehdyn tutkimukseen, jossa kiusatut raportoivat yhdeksi kiusaamisen syyksi henkilön siirtymisen asemaan, jossa hänellä oli valtaa. Korhonen puolestaan mainitsee sen seikan, että kiusaaminen ei sinänsä ole mahdollista, ellei kiusaajalla ole jonkinlaista ylivoimaa ja mahdollisuutta jatkaa kiusaamista, ilman, että kukaan puuttuu siihen. (Korhonen 2009: 77.)

Kiusaamista aiheuttaa myös muutoksen, tuntemattoman ja uhkien pelkäämisen käsittelyn heikkous. Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 168) mainitsee sen seikan, että aggression merkittävä syy on vastaisku uhatulle ”itsekkyydelle”. Kun itsestään koettuja positiivisia puolia kritisoidaan (uhka), voi kritisoitu reagoida aggressiivisesti. Samainen teos mainitsee Einarsen (1994) teettämän tutkimuksen, jossa ajattelemattomuus nostettiin yhdeksi syyksi 46 % kiusaamistapauksista. Kiusaajien sanottiin olevan tietämättömiä oman käyttäytymisensä aiheutumista seurauksista. Reinboth (2006: 32) puolestaan toteaa, että hankalaksi ihmiseksi nimitetään sellainen yksilö, joka on muutosta ja kehitystä vastaan. Muutosvastarinnan takana on kuitenkin henkilön oma itsesuojelureaktio, joka on normaalia reagointia, jolla ihminen suojaa itseään tuntematonta vastaan. Muutoksessa on yleensä koettu oman turvallisuuden uhka sekä sen synnyttämät pelot, toteaa Reinboth ja kun nämä ihmiset omine vanhoine tapoineen ajetaan uudistuksen nurk-

kaan, he alkavat purkaa huono oloaan esimerkiksi kiusaamalla. (Reinboth 2006: 32–33.)

Uhaksi työyhteisössä voidaan kokea myös esimerkiksi uusi työntekijä ja varsinakin, Reinbothin mukaan, sellaisissa työyhteisöissä, joissa on vanhat ja yhdenmukaiset normit vallalla. Tähän syynä on Reinbothin mukaan se, että uusi työntekijä hakee omaa paikkaansa työyhteisössä ja näin ollen voi tulla sekoittamaan jo hyväksyttyä järjestystä.

Kosto ja julmuuden iskostuminen ovat myös syitä kiusaajassa kiusata, sanoo Sinnervä. (2004: 94.) Hän toteaa, että riittävän kauan alistettuna ollut koulukiusattu saattaa kääntyä työpaikkakiusaajaksi, vaikka mitään suoraa siirtymää näiden välillä ei olekaan.

3.1.5 Muut syyt

Muita syitä kiusaamiselle löytyy työpaikoilla syntyvistä kuppikunnista, ihmisten halusta erottua muista, aiemmista konflikteista sekä kiusaajan työn ojentamisesta.

Kuten jo aikaisemmin mainitsin, liiallinen yhdenmukaisuus saattaa synnyttää työpaikalle jännitteitä, joista seuraa kiusaamista. Näistä samoista jännitteistä voi paineen kasvaessa kehittyä kilpailevia kuppikuntia, joidenka sisällä ryhmäläisten samanmielisyys lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tietenkin jättää kuppikuntaan kuulumattomat ulkopuolisiksi. Kuppikuntien syntyä lisää autoritäärinen johtajuus, yrityksen suuri koko ja muodolliset säännöt yrityksessä. Näillä kuppikunnilla on yleensä tiukat yhdenmukaiset normit, joidenka mukaan ihmisten tulisi käyttäytyä ja ihminen joka jää ulkopuolelle voi helposti joutua kuppikuntalaisten kiusaamaksi, sillä on erilainen. Kuuluakseen ryhmään, täytyy työntekijän noudattaa ryhmän omia sääntöjä ja osallistua muiden mukana toisen työntekijän kiusaamiseen. (Reinboth 2006: 34–35.)

Korhonen antaa puolestaan muista syistä sen esimerkin, että kiusaamista voi syntyä siitä, että kiusattu ”paljastaa” kiusaajan tekemän virheen työpaikalla ja näin ollen huonoon valoon joutunut kiusaaja aloittaa kiusaamisen. (Korhonen 2009: 66.) Työterveys liikkuu tässä samoilla linjoilla, sillä se mainitsee kiusaamiseksi joutumisen olevan yhteydessä työyhteisön normien rikkomiseen ja tästä esimerkkinä esimiehelle kantelu. Työterveys kirjoittaa myös, että aiemmalla konfliktilla voi olla vaikutusta nykyiseen kiusaamistilanteeseen. Reinboth mainitsee vielä, että ihmisellä on luontainen halu erottua muista ja tämä johtaa toisen työntekijän alas painamiseen, kiusaamiseen. (Reinboth 2006: 39.)

3.2 Työyhteisö ja kiusaaminen

Tässä osiossa tarkastellaan niitä syitä, jotka työyhteisöstä käsin voivat synnyttää kiusaamista työpaikalla.

3.2.1 Johdon ja organisaation puutteet

Tässäkin kohtaa tuon esille jo aikaisemmin mainitsemani tutkimuksen, josta Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 165) mainitsi, mutta ei siihen itse yhdy, jossa Leymann (1993, 1996) toteaa, että työn organisoinnin laatu ja johtamisen puutteet ovat pääsyitä kiusaamisen syntyyn. Samaisessa kirjassa mainitaan myös Björkvistin (1994) ja Vartian (1996) tekemä tutkimus, jossa heikko ja epävarma johtaja oli yksi syy kiusaamiseen.

Kiusaamista työyhteisössä puolestaan avitti eteenpäin myös Sinervän (2004: 97) case-esimerkki, jossa esimiehen puutteelliset ja välinpitämättömät johtamistaidot antoivat maaperää kiusaamisen jatkumiselle.

Reinboth (2006: 26) toteaa ytimekkäästi, ollen samaa mieltä Leymannin kanssa, että huonosti toteutettu henkilöstöpolitiikka, huonot ja heikot johtamistaidot ja johtamiskulttuuri lisäävät kiusaamista. Hän mainitsee kiusaamisen syntymisen

taustasyiksi myös käskyttävän johtamistavan, jäykän kommunikaation ja päätöksenteon perustumisen määräilyyn ja arvovallan käyttöön. Reinboth toteaa myös, että liian vapaa ja välinpitämätön johtaminen voi myös päätyä tilanteisiin, joissa joku pääsee hyötymään epäoikeudenmukaisesti.

Kuten Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 165) mainitsi kirjassaan, heikko ja epävarma johtajuus johtaa kiusaamiseen. Reinboth (2006: 53–54) mainitsee myös, että epävarma johtaja on yksi syy kiusaamisen syntyyn, sillä epävarma esimies voi jopa itse alkaa kiusata, kokeessaan epävarmuutta omasta asemastaan, alaisiinsa verratessa. Korhonen (2009: 73) mainitsee myös, että jos esimies olisi saanut kiusaamisen loppumaan ja pystynyt tukemaan kiusattua toisi se organisaatiolle arvokasta tulosta tulevaisuudessa.

Työn organisoinnilla on myös osuutensa kiusaamistilanteiden synnyssä. Liiallinen töiden organisointi esimerkiksi yhdelle ihmiselle voi johtaa stressiin ja tätä kautta kiusaamiseen (Räisänen & Roth 2008: 30). Samainen kirja mainitsee Robert Edelmannin, terapeutin, jonka mukaan epäselvä työnjako, epätasapuolisuus, tiedonkulun puutteet, huono työilmapiiri ja käytöstavat, levoton työilmapiiri ja yhteisten päämäärien puuttuminen ovat niitä perussyitä, joidenka takia työpaikalle syntyy hankaluuksia työntekijöiden välille. (Räisänen & Roth 2008: 37.)

Vartia et al. (2008: 27–28) toteaa myös, että kiusaamistilanteet työpaikalla liittyvät varsin usein työhön, sen tekemiseen, sen järjestelyihin ja työyhteisön työtapoihin tai esimiestyöhön. Kuten Robert Edelmann, toteaa myös Työterveyslaitos, että syitä ovat tietämättömyys tehtävistä, olematon tiedonkulku, työn haasteellisuuden puuttuminen tai sen liika vaikeus, toimintatapojen sääntöjen puuttuminen ja huono työilmapiiri.

Reinboth (2006: 26) on myös samaa mieltä siitä, että organisaatiossa puuttuva keskusteluyhteys, joka saattaa uupua liiallisen käskyttävän ja arvovaltaan perustuvan johtamisen takia, on yksi syy kiusaamisen mahdolliselle syntymiselle, kun työntekijä jää yksin saamiensa ohjeiden kanssa, jota hän ei pakosti ymmärrä tai

näe niiden mielekkyyttä. Reinboth toteaa myös tutkimuksiin vedoten, että liian yksitoikkoinen työ lisää kiusaamista kun kiusaamisesta tulee ainoa asia työpaikalla, joka piristää työntekijöitä tylsän ja vähän virikkeitä tarjoavan työn parissa. Hellemällistä maaperää kiusaamiselle Reinbothin mukaan luo myös liiallinen virikkeiden tarjonta, stressi, kiireinen työtahti ja alimiehitys. (Reinboth 2006: 30–31.)

Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 173) mainitsee vielä Brodskyn (1976), jonka mukaan kiusaamista ei tapahtuisi, vaikka kiusaajilla olisikin monia yhteisiä persoonallisia tekijöitä, jotka altistavat heidät helpommin kiusaamiselle, jollei työympäristö ole sellainen, joka sallii tällaisen käytöksen ja myös rohkaisee siihen.

3.2.2 Korostettu kilpailu

Reinboth (2006: 31) toteaa, että kiusaamista työpaikalla aiheuttaa kilpailuhenkinen ilmapiiri. Muutokset ja yrityksen taloudellinen tila kasvattavat työntekijöissä pelkotiloja ja epävarmuutta omasta asemastaan, jotka ovat oivaa luomaan kiusaamistilanteita. Reinboth kirjoittaa myös, että kilpailu ei ole aina pahasta, vaan voi olla myös leikkimielistä ja kannustaa työntekijöitä parempiin suorituksiin.

Lundell (2008: 61) puolestaan mainitsee, että kilpailuilmapiiri yleensä johtaa kaatamiseen työpaikalla ja kuten jo aikaisemmin mainitsin, kateus puolestaan saattaa johtaa työpaikkakiusaamiseen. Kilpailun taustalla on yleensä Lundellin mukaan tarve olla arvostettu ja saada tunnustusta työlleen. Hänen mukaansa kilpailu lisääntyy sellaisissa tilanteissa, joissa ”hyvää on vain niukasti jaettavaksi” (Lundell 2008: 61). Tästä hän mainitsee esimerkkinä sen, että vakinaisista työpaikoista on paljon kilpailua, sillä tällä hetkellä työnantajat palkkaavat paljon pätkätyöläisiä, vakinaisten virkojen ollessa vähäisiä.

Lundellin (2008: 63) mukaan kilpailua työpaikalla lisäävät yhteisten tavoitteiden puuttuminen, ratkaisemattomat konfliktit, epävarmuus ja turvattomuus, joka aiheutuu muutostilanteista sekä yksilösuorituksia korostava ja työntekijöiden väliseen kilpailuun kohdistuva palkitseminen.

3.2.3 Klikit

Klikkejä voi syntyä sellaisissa tilanteissa, joissa epäselvät säännöt koetaan epäjohtonmukaisina ja epäoikeudenmukaisuus kasvaa työpaikalla ja työtehtävät eivät jakaudu tasaisesti. Tällaisessa tilanteessa työpaikalle voi syntyä suosimisjärjestelmiä ja klikkejä. (Reinboth 2006: 26–27.) Jos yhdenmukaisuuden painostus kasvaa liian suureksi työpaikalla, saattaa se myös synnyttää kilpailevia kuppikuntia. Näitä kuppikuntien määrää lisäävät organisaation muodolliset säännöt, autoritäärinen johtajuus sekä organisaation suuri koko. Näillä ryhmittymillä on omat sisäiset pelisääntönsä ja he yleensä edellyttävät tiukkaa yhdenmukaisuutta. Ryhmien omien sääntöjen lisäksi he voivat alkaa kehittää sääntöjä, jotka ovat ristiriidassa koko muun organisaation arvojen ja uskomusten kanssa. (Reinboth 2006: 34–35.)

Korhosen (2009: 74) mukaan klikkejä ei voi aina välttää, vaan ihmiset saattavat joutua niihin (kiusaamisrinkeihin) mukaan sivustakatsojankin roolista ja jos valittavana on klikkeys tai kiusattuna oleminen, monet menevät mieluummin mukaan klikkeihin. Klikkeydestä voi Korhosen mukaan seurata esimerkiksi sitä, että työasioista ei puhuta sellaiselle ihmiselle, jolle ne kuuluvat, vaan sellaiselle jota pidetään ”hyvänä tyyppinä” ja tämä on Korhosen mukaan jo epäasiallista käytöstä ja syrjintää, sillä silloin ryhmään kuulumaton ei saa kaikkea informaatiota, jota työtä tehdäkseen tarvitsisi.

3.2.4 Kateus

Kuten jo aikaisemmassa kohdassa mainitsin, työelämässä on ominaista kadehtia asioita, jotka ovat tärkeitä työntekijän ammatilliselle itsetunnolle ja itsearvostukselle. Erityisesti työelämässä kadehditaan henkilökohtaisia ominaisuuksia, työyhteisön antamia resursseja, ammatillisia saavutuksia, luovuutta ja asemaa. Eri työpaikoissa kadehditaan tietenkin eri asioita, mutta siihen mitä työpaikalla kadehditaan vaikuttaa: ”1.) ammattialaan liittyvät arvostukset ja työn luonne, mistä työn mielekkyyks tulee, millaiset asiat työssä palkitsevat, 2.) mitkä ovat ammatillisen

menestyksen ja uralla etenemisen edellytykset ja mittarit ja 3.) johdon arvostukset: millaisista asioista henkilöstö palkitaan”. Työympäristö voi ruokkia kateutta esimerkiksi sillä, että vain harvat saavat etuuksia, toisten jääden niitä ilman tai ainakin tältä kadehtivista saattaa tuntua työpaikalla. (Lundell 2008: 51–52.) Lundell jatkaa vielä, että työntekijä voi olla pettynyt työyhteisöönsä, jollei tämä pysty tarjoamaan hänelle mahdollisuuksia kehittyä urallaan tai jos nämä mahdollisuudet menevät vain harvoille ja valituille. Lundell kuvaa kateuden kehää työyhteisössä seuraavalla oravanpyörällä: kateus → kilpailu → yksilösuorituksen korostaminen → vastavuoroisen jakamisen vähentäminen → kateus. (Lundell 2008: 87.)

3.2.5 Muut

Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 172) toteaa, että jotkin kiusaamistapaukset seuraavat mikropoliittisen käyttäytymisen logiikkaa organisaatioissa. Tämä mikropoliittinen ajatus perustuu siihen, että organisaatiot eivät koostu täysin määrättyistä rakenteista ja menetelmistä. Ennemminkin organisaatiot vaativat jäseniään täyttämään vaaditut aukot virallisessa rakenteessa. Mikropoliittinen käyttäytyminen tähtää oman edun ja aseman vaalimiseen, joka saattaa sisältää käyttäytymistä, joka on harmillista muille henkilöille. Vaikka mikropoliittinen käyttäytyminen tähtää omaan etuun, eikä niinkään toisten ”lyömiseen”, voi käyttäytyminen joskus kuitenkin muuttua kiusaamiseksi, vallan käytön ja kiusaamisen välillä on pieni ero. Tämänlainen käyttäytyminen kiusaamisena ilmenee yleensä toisen henkilön häirintänä, jotta oma asema yrityksessä voi nousta. Työpaikkakiusaamisen pohjana työyhteisössä voi myös olla konsensukseen pyrkiminen (Reinboth 2006: 31), kuten jo aikaisemmin mainitsinkin.

3.3 Kiusaamista aiheuttavia tekijöitä kiusatussa

Tässä osiossa tarkastellaan niitä syitä ja tekijöitä, jotka kiusatussa voivat aiheuttaa kiusaamista.

3.3.1 Oma käytös ja minä

Vartia et al. (2008: 30) kirjoittaa koulukiusattujen tapausten taustoista ja toteaa, että näitä tutkittaessa on tullut esille ”provokatiiviset uhrit” termi, joka kuvastaa kiusattuja, jotka ovat omalla toiminnallaan herättäneet tai laukaisseet muissa ihmisissä negatiivista käyttäytymistä. Samainen kirja toteaa myös, että joku voi huomaamattaan rikkoa työyhteisön kirjoittamattomia sääntöjä toiminnallaan ja näin ollen joutua kiusatuksi. Tällaisia tapauksia Työterveyslaitoksen mukaan on esimerkiksi esimiehelle kantelu liian pitkistä kahvitauoista.

Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 167) toteaa, että työntekijä joka on sosiaalisesti kyvytön ja kapeakatseinen voi käytöksellään aiheuttaa muiden työntekijöiden aggressiiviset reaktiot. Samainen teos toteaa myös, että levoton, masentunut tai pakkomielteinen käytös voi tuottaa negatiivisen reaktion ryhmässä ja joka voi siitä yltä kiusaamiseksi ajan kuluessa. Samainen teos mainitsee Zapfin (1999), jonka mukaan 37 % kiusatuksi tulleista olivat sitä mieltä, että heissä oli jokin tekijä, joka oli aiheuttanut kiusaamista, kun puolestaan 63 % ei nähnyt omalla ”olemisellaan” mitään yhteyttä kiusaamisen syntyyn. Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 173) mainitsee vielä sosiaalisten kykyjen vajavuuden, alhaisen suorituksen, liiallisen tarkkuuden, aggressiivisuuden ja valittamisen syiksi kiusatuksi joutumisessa.

Jos kiusaamistilanteessa henkilö päättääkin omatoimisesti hylätä klikkinsä tai kuppikuntansa ja puolustaa kiusattua, saattaa hän Reinboth (2006: 35) mukaan joutua itse kiusatuksi.

3.3.2 Eri piirteitä

Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 173–174) mukaan, jotkut ihmiset voivat tilanteesta riippuen tai yleisesti olla riskiryhmässä sosiaalisten, demografisten tai henkilökohtaisten tekijöiden takia. Heidän persoonallisuutensa ja käyttäytyminen voivat myös olla kirjan mukaan syinä muiden aggressiiviselle käytökselle. Itsensä

puolustuksella, alhaisella itsetunnolla, ujoudella ja kyvyttömyydellä ratkaista risti-riitoja on ollut edesauttavia vaikutuksia kiusaamiseksi joutumiseen. Teos mainitsee myös Niedlin (1995), jonka mukaan kiusatuksi voi tulla ainoastaan, jos kiusatulla ei ole mahdollisuutta puolustaa itseään tai paeta tilanteesta.

Korhonen (2009: 64, 73) tuo myös esille esimerkin voimin, että kiusatuksi voi myös joutua omaa sinisilmäisyyttään, kyseenalaistamattomuuttaan ja kriittisyyttään. Korhonen toteaa, että kiusattu, joka on liian hyväuskoinen, eikä näe omaa arvoaan (ei selkärankaa, huono itseluottamus), joutuu helposti kiusatuksi ja tästä syystä sairauslomakierteeseen. Reinbothin (2006: 31) mukaan kiusatuksi tullut voi myös kokea kiusaamista siitä syystä, että ei itse siedä kritiikkiä tai erimielisyyttä.

3.3.3 Erilaisuus

Se, että kiusattu on erilainen (ennakkoluulojen uhri) valtaväestöstä voi aiheuttaa kiusaamista. Tällaisia tekijöitä Työterveyslaitoksen (2008: 29) mukaan ovat mm. uskonto, maahanmuuttajatausta, poliittinen kanta tai seksuaalinen suuntautuminen. Työterveyslaitoksen mukaan myös se, että nainen on miesvaltaisella alalla voi synnyttää kiusaamista.

Reinbothin mukaan liiallinen yhdenmukaisuutta painottava työyhteisö ja siitä eroava työntekijä voi joutua kiusatuksi, jos hän on kirjan mukaan esimerkiksi sinkku ja muut työyhteisön jäsenet perheellisiä (Reinboth 2006: 34.) Erilaisuus, porukkaan kuulumattomuus, kuppikuntien ja klikkien ulkopuolelle jääminen joutaa myös Reinbothin mukaan kiusaamiseen.

Korhonen (2008: 145) toteaa, että ”kiusaamisen kohteeksi joutuminen kertoo usein myös rohkeudesta olla erilainen, poiketa lauman normeista”. Hän toteaa sen, että jo työtään hiukan paremmin tekevä on erilainen muista.

Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 176) mainitsee myös tässä kohtaa Leymannin (1993), Schusterin (1996) ja Zapfin (1999), jotka mainitsevat, että kiusatuksi voi tulla yksinkertaisesti sen takia, että on erilainen. He ovat myös yhtä mieltä siitä, että nainen miesvoittoisella alalla voi joutua kiusatuksi, sillä on erilainen, kuten totesi myös Vartia et al. (2008). Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 174) toteaa myös, että ihmiset, jotka ovat työpaikalla ulkopuolisia ja jotka eroavat muista saattavat joutua helpommin syntipukin rooliin.

3.3.4 Uusi työntekijä

Reinbothin mukaan uudella työntekijällä on suuri riski tulla kiusatuksi, sillä etsiessään omaa paikkaansa yrityksessä hän saattaa sekoittaa muiden työntekijöiden välejä työpaikalla ja varsinkin sellaisilla työpaikoilla, missä vallitsee vahvat ja yhdenmukaiset korostetut normit. (Reinboth 2006: 34.)

Korhonen tuo myös muutaman esimerkin voimin esille uuden työntekijän kohtaamat vaikeudet työpaikalla: väärän ihmisen siipien suojaan joutumisen ja ulos savustuksen. (Korhonen 2009: 61–63.)

3.3.5 On työssään liian hyvä

Se, että työntekijä on hyvä työssään ja saa palkankorotuksen voi olla liikaa toiselle työntekijälle ja näin ollen Reinbothin (2006: 47) mukaan syntyy kateutta, josta seuraa kiusaamista työpaikalla. Sinervä (2004: 96) mainitsee case-esimerkissään myös, että hyvä, mahdollisesti, tavoiteltu asema oli kiusaamisen taustalla, jossa kumminkin toimi jo osaava henkilö. Korhonen (2008: 66) mainitsee myös esimerkin, jossa korkeasti koulutettu ja tunnollinen työntekijä joutui kiusatuksi, huomattuaan toisen työntekijän tekemän virheen.

3.3.6 Kateutta nostattavat piirteet ja omat rahkeet

Piirteet, jotka aiheuttavat työpaikalla kateutta ja tästä johtuen kiusaamista voivat olla esimerkiksi lahjakkuus, aikaansaavuus ja kyky hyödyntää työyhteisöltä saatua resursseja (Lundell 2008: 51). Lundellin (2008: 67) mukaan kateus kohdistuu myös erilaisuuteen ja positiivisesti erottuva merkitsee yleensä kadehtijalle uhkaa. Kateutta nostattavia piirteitä ovat myös onnistuminen, hyvät ihmissuhteet, johtajuus, hedelmällinen yhteistyö ja luovuus. (Lundell 2008: 75.)

Dieter Zapf & Ståle Einarsen (2003: 170) toteaa myös, että kateutta nostattaa yleensä sellainen, mitä toisella on ja kiusaajalla ei.

Kiusattu voi myös kokea tulleen kiusatuksi sellaisessa tilanteessa, missä kiusatulla itsellään on epärealistinen kuva itsestään, omista kyvyistään tai toisten kyvyistä ja näistä seuraavista ei-mieluisista reaktioista. (Reinboth 2006: 54–55.)

4 METODIT KYSELYLOMAKKEEN LAADINNASSA

Tässä luvussa käsitellään kyselylomakkeen laadinnassa käytettyjä kriteerejä, joita ovat ulkonäkö, sisältö, muotoilu, Likertin asteikko sekä saatekirjeen laatiminen.

4.1 Yleistä ja päätöskriteerit

”Empiirinen tutkimus perustuu teoreettisen tutkimuksen perusteella kehitettyihin menetelmiin,” toteaa Heikkilä (2008: 13). Heikkilä kirjoittaa, että tällaisen tutkimuksen perusteelta voidaan testata, toteutuuko jokin teoriasta johdettu hypoteesi käytännössä. Hän toteaa myös, että tutkimusongelmana voi olla myös jonkin käyttäytymisen syiden selvittämistä.

Heikkilä painottaa (2008: 14), että oikealla kohderyhmän ja tutkimusmenetelmän valinnalla on suuri vaikutus tutkimuksen onnistumisessa. Heikkilä toteaa myös, että lopullinen valinta menetelmille on yleensä tutkimustavoitteiden ja resurssien asettamien rajoitteiden yhteen sovittaminen.

Heikkilä jaottelee empiirisen tutkimuksen kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin tutkimuksiin, joista olen valinnut opinnäytetyötäni varten kvantitatiivisen tutkimuksen, sillä se mahdollistaa muun muassa lomake- ja www-kyselyt. Tällainen tutkimuksen muoto, tässä työssä, mahdollistaa Heikkilän mukaan muun muassa lukumääriin liittyvät kysymykset, standardoidut tutkimuslomakkeet vastausvaihtoehtoihin sekä tulosten havainnollistamisen taulukoin ja kuvioin. Tämä muoto antaa Heikkilän mukaan myös mahdollisuuden tutkia eri asioiden välisiä riippuvuuksia. (Heikkilä 2008: 13.)

Toteutan empiirisen osuuteni tutkimuksesta survey-tutkimuksena, sillä se on tehokas, taloudellinen ja lomaketta käyttävä tapa kerätä tietoa. Valitsin myös www-kyselyn sen takia, että siinä ei tarvitse haastattelijoiden panostusta, haastattelija ei pääse vaikuttamaan tuloksiin, se on nopea, siinä voi käyttää jokseenkin pidempää kyselylomaketta ja arkaluontoisempia kysymyksiä on helpompi esittää. ”Negatii-

visia” puolia Heikkilän (2008: 20) mukaan www-kyselyissä ovat: avoimien kysymysten vastaamatta jättäminen, väärinkäsitykset, vastaajan henkilöllisyyden tietämättömyys ja lisähavaintojen teko mahdollisuutta ei ole, sillä www-kyselyissä ei käytetä haastattelijaa. (Heikkilä 2008: 20.)

Dillman (2000: 353, 355) toteaa myös, että sähköpostikyselyt ovat helppoja rakentaa ja lähettää, mutta ovat kuitenkin rajoittuneita visuaalisen ärsykkeen ja vuorovaikutuksen suhteen, vaikka tarjoavatkin mahdollisuuden saavuttaa suuren joukon ihmisiä. Dillman (2000: 354) mainitsee myös, että sähköiset kyselylomakkeet tarjoavat laajoja mahdollisuuksia kyselylomakkeelle muun muassa värien, kuvien, vuorovaikutuksen ja ponnahdusikkunoiden kautta.

Uhkana Dillman (2000: 354) pitää tämänlaisissa kyselyissä muun muassa sitä, että joskus lomakkeet on suunniteltu niin, että vastaanottajan on mahdotonta vastaanottaa niitä.

4.2 Kysymysten laadinta

4.2.1 Ulkonäkö

Helpot kysymykset tulee Heikkilän mukaan sijoittaa alkuun, jotta vastaajan mielenkiinto saadaan herätettyä. Dillman (2000: 378) on samaa mieltä tästä ja toteaa myös, että ensimmäinen kysymys antaa yleensä kuvan siitä, onko kysymyslomake helppo täyttää vai ei. Dillmanin (2000: 378) mukaan vastausprosentti kärsii myös siitä, että vastaajat eivät ymmärrä kysymystä tai eivät osaa reagoida siihen tarvittavilla toimilla.

Henkilö-, koulutus- ja väestötiedot Heikkilä (2008: 48) ja Dillman (2000: 379) neuvovat sijoittamaan kyselyn loppuun, jotta vastaaja ei asetu liiaksi niiden rajaamaan rooliin. Itse kuitenkin sijoitin henkilötiedot ihan alkuun, sillä ne olivat helpoimmasta päästä, kysymyksiä ajatellen. Koska aiheeni on monelle henkilö-

kohtainen ja useastikin herkkä asia, päätin sijoittaa kaikista helpoimmat kysymykset alkuun.

Heikkilä mainitsee hyviksi kyselylomakkeen tunnuksiksi myös seuraavat, joita olen myös hyödyntänyt omassa lomakkeessani:

- selkeydellä ja siisteydellä pyrin tekemään lomakkeestani helppolukuisen, jossa kysymykset seuraavat samaa ulkonäöllistä kaavaa
- tekstin ja kysymysten asettelulla pyrin yksinkertaiseen ilmaisuun, jonka jaksaa lukea läpi ja joka ei ole sekava tai liian ahdas
- vastausohjeissa käytin yhtä lyhyttä lausetta ja saatteessa kysymysosioille pyrin ilmaisemaan termit lyhyesti ja ymmärrettävästi
- kysymykset valmistelin niin, että ne kysyivät useimmiten yhtä asiaa ja olivat asetettuina kategorioihin, jotta ne olisivat johdonmukaisia
- lomake ei myöskään saa olla liian pitkä, vaan jokaisen kysymyksen tarpeellisuuden harkitsin tarkkaan, minkä johdosta omia kysymyksiä tiputettiin noin 50:stä noin 30:neen, mikä takaa myös kysymysten helpon syötön ja käsittelyn tilasto-ohjelmassa. (Heikkilä 2008: 48, 49.)

Dillman (2000: 381) puolestaan neuvoo käyttämään erilaisia tehosteita lomaketta suunnitellessa. Dillmanin mukaan tämä auttaa vastaajaa hahmottamaan lomakkeen paremmin ja löytämään sen kysymyksen, mistä aloittaa vastaaminen. Tämän pohjalta käytin itse alkuperäisessä lomakkeessani lihavointia ja numerointia, jotta lomaketta olisi helpompi lukea ja eri osat erottuisivat toisistaan selkeämmin. Vastaajille lähetetyssä kysymyslomakkeessa lihavointia käytettiin isoimmissa otsikoinneissa ja johdannoissa ja värejä käytettiin kysymysten erottamisessa toisistaan.

4.2.2 Sisältö ja muotoilu

Heikkilä (2008: 57) antaa esimerkkejä hyvin muodostetuista kysymyksistä ja kysymyslomakettani laatiessani, olen niistä käyttänyt seuraavia (joista jotkin esiin-

tyivätkin jo kohdassa 1.2.1): kysytään yhtä asia kerrallaan, kysymys on tarpeellinen ja hyödyllinen, kysymys esitetään kohteliaasti, lomake ei ole liian pitkä tai monimutkainen, kysymykset eivät ole johdattelevia, kysymykset ovat kaikille ymmärrettäviä ja kysymyksissä ei ole kielivirheitä.

Kohteliaisuudessa tulee kiinnittää huomio muun muassa siihen, kenelle lomake on suunniteltu. Heikkilä toteaa, että nuorille suunnatussa lomakkeessa voi käyttää sinuttelua, mutta vanhemmille ihmisille suunnatussa olisi suotavampaa käyttää Te-muotoa, mutta tärkeintä Heikkilän mukaan on kuitenkin johdonmukaisuus lomaketta suunniteltaessa. Koska kyselyni lähetettiin yleisesti PAMin työntekijöille, pyrin esittämään kaikki kysymykset kohteliaasti ja johdonmukaisesti iästä riippumatta.

Heikkilä neuvoa myös, että kysymykset tulee asetella niin, että niistä ei selviä vastaajan taustatiedot. Kysymysten tulee myös olla tarpeeksi lyhyitä, jotta vastaaja ei unohda mitä kysytään, luettuaan kysymyksen loppuun.

4.2.3 Suljetut kysymykset ja Likertin asteikko

Heikkilän mukaan suljettujen kysymysten tarkoituksena on vastausten käsittelyn yksinkertaistaminen ja virheiden välttäminen. Strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot tiedetään etukäteen ja niissä on valmiit vastausvaihtoehdot, joista ympyröidään tai rastitetaan vastaus. Vaihtoehtoja antamalla, kirjallisen tuotannon sijaan, Heikkilä toteaa olevan se vaikutus, että se poistaa kielivaikeudet ja mahdollistaa myös kritiikin antamisen. (Heikkilä 2008: 50.)

Suljettujen kysymysten etuja ovat myös vastaamisen nopeus ja tulosten tilastollisen käsittelyn helppous ja huonoja puolia harkitsematon vastaaminen, johdattelevat vaihtoehdot tai halutun vaihtoehdon puuttuminen. (Heikkilä 2008: 51.) Dillman (2000: 398, 399) toteaa myös, että suljetut kysymykset avaavat sen mahdollisuuden, että vastaaja ei esimerkiksi jaksakaan lukea kaikkia vastausvaihtoehtoja ennen

vastaamista, mikä näin ollen aiheuttaa Heikkilänkin mainitsemaa harkitsematonta vastaamista.

Kaikki yllämainitut ”positiiviset” ominaisuudet olivat juuri niitä syitä, miksi valitsin suljetut kysymykset kyselylomakkeelleni.

Tavallisemmin käytettyjä asenneasteikkoja ovat Likertin ja Osgoodin asteikot, joista olen valinnut Likertin asteikon omaan kyselylomakkeeseeni. Likertin asteikon toisena ääripäänä on usein *täysin samaa mieltä* ja toisena ääripäänä *täysin eri mieltä* vastausvaihtoehdot. Tällä asteikolla vastaajan tulee valita parhaiten, omaa käsitystään vastaava vaihtoehto. (Heikkilä 2008: 53) Esimerkkinä asteikosta: ”1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Ei samaa mieltä eikä eri mieltä, 4 Jokseenkin samaa mieltä, 5 Täysin samaa mieltä”. (Heikkilä 2008: 53.) Tällaista asteikkoa käyttämällä saadaan myös paljon tietoa pieneen tilaan.

4.2.4 Avoimet kysymykset

Heikkilä toteaa, että avoimia kysymyksiä käytetään etupäässä kvalitatiivisissa tutkimuksissa ja silloin, kun vaihtoehtoja ei tunneta etukäteen. Omassa kyselylomakkeessani en ottanut niitä käyttöön, sillä ne ovat erittäin työläitä käsitellä, ne houkuttelevat helpommin vastaamatta jättämiseen, niiden luokittelu on vaikeata ja ne vievät tilaa. Kuten Heikkilä toteaa, avoimet kysymykset voivat joskus tuoda esille uusia näkökantoja tai parannusehdotuksia, mutta koska kyselylomakkeeni lähetettiin 1 877 Palvelualojen ammattiliiton jäsenelle (PAM) ja siitä odotetaan saavan vastauksia takaisin noin 30 %, on minun työtäni ajatellen, mahdotonta sijoittaa avoimia kysymyksiä työhöni. (Heikkilä 2008: 49, 50, 56.)

Kyvyttömyyden saada riittävästi vastauksia avoimiin kysymyksiin, on yleensä huomattu olevan yksi haittapuoli itse tuotetuissa tutkimuksissa. (Dillman 2000: 41.) Dillman kuitenkin toteaa, että avoimet kysymykset ovat käytännöllisiä itse tuotetuissa kyselyissä ja että niiden hyödyllisyys riippuu kysymysten luonteesta ja siitä, millä tavalla ne on rakennettu. (Dillman 2000: 42.) Dillman (2000: 399) to-

teaa, että avoimiin kysymyksiin annetaan huonommin täydellisiä vastauksia kuin haastattelutilanteissa kysyttyihin kysymyksiin, joissa voidaan myös käyttää hyväksi jatkokysymysten tekemahdollisuutta.

4.2.5 Saatekirje

Saatteen tarkoituksena on motivoida vastaaja vastaamaan kyselyyn, antaa ohjeita vastaamisesta, sekä taustatietoja itse lomakkeesta tai sen tarkoituksesta. Saatekirje saattaa olla se ratkaiseva tekijä vastaamisen ja vastaamatta jättämisen välillä, joten sen tulee olla kohtelias, eikä se saa olla liian pitkä. Saatekirjeessä tulee ilmoittaa tutkimuksen toteuttaja ja mahdolliset rahoittajat, tutkimuksen tavoite, vastausten käyttötapa, vastaajien valintakriteerit, milloin vastauksen tulee olla perillä ja minne palauttaa, kommentti tietojen luottamuksellisuudesta sekä kiittäminen vastaamisesta ja lähettäjän allekirjoitus. (Heikkilä 2008: 61, 62.)

4.2.6 Internet-kysely

Internet-kyselyä käytettäessä, vastaukset tallentuvat tilasto-ohjelmiin, joista ne on helposti saatavilla ja käytettävissä heti aiheiston keruun loputtua. Tapa on helppo ja nopea, se sopii varsinkin sellaisiin tilanteisiin, joissa edustavan otoksen saaminen on mahdollista ja linkki lomakkeen täyttämiseen, voidaan toimittaa vastaajille sähköpostin kautta. (Heikkilä 2008: 69.) Kyselylomakkeen lähettämisessä PAM käytti Digium-nimistä ohjelmaa ja itse vastaukset sain takaisin Excel-taulukossa ja SPSS-ohjelmassa, joka helpottaa suuresti määrällisen kyselyn analysointia.

Ongelmia Internet-kyselyissä voi Dillmanin (2000: 361) mukaan ilmetä muun muassa siinä, että vastaanottaja ei saa kyselyä samassa muodossa itselleen kuin lähettäjä on sen lähettänyt. Ongelmat voivat johtua eri käyttöjärjestelmästä, Internet-selaimesta tai näytön asetuksista. Näistä syistä ongelmia voi ilmetä väreissä,

tekstin asettumisessa, kysymysten sijoittumista ruudun ulkopuolelle ja kysymysten ulkonäössä.

5 FAKTORIANALYYSI

Varsinkin isossa otoksessa on helpompaa yrittää löytää muuttujien väliltä tekijöitä, jotka korreloivat keskenään muita tekijöitä enemmän ja näin ollen muodostavat kokonaisuuksia. Pääkomponentti- ja faktorianalyyseilla, joista käytän tutkimuksessani jälkimmäistä, on mahdollisuus tiivistää mitattujen muuttujien tieto, muutamisiin oleellisiin pääkomponentteihin tai faktoriin. (Mätsämuuronen 2001: 17.)

Pääkomponenttianalyysi (PCA, Principal Component Analysis) ja faktorianalyysi (EFA, Explorative Factor Analysis) ovat niin matemaattisesti kuin filosofisesti kaksi eri analyysimenetelmää, mutta ne muodostavat yhdessä käyttötarkoituksensa vuoksi kuitenkin eräänlaisen faktorianalyysiperheen. Molempien analyysien tarkoituksena on vähentää faktorien määrää, etsimällä muuttujajoukon keskeltä yhteistä vaihtelua ja muodostaa faktoreista tulkittavissa olevia joukkoja. (Mätsämuuronen 2001: 17.)

5.1 Faktorianalyysi

Faktorianalyysi on nykypäivänä yksi vanhimmista käytössä olevista monimuuttujamenetelmistä. Faktorianalyysin isäksi Mätsämuuronen (2001: 17) mainitsee Charles Spearmanin, joka kehitti analyysiä 1900-luvun alussa ja esitteli yhden faktorin ratkaisun vuonna 1904. (Mätsämuuronen 2001: 17.)

Mätsämuuronen (2001: 29) toteaa, että faktorianalyysiä voi käyttää moneen eri aineistoon ja tutkimukseen kun tarkoituksena, kuten jo kohdassa 1.1 mainitsin, on ryhmitellä iso joukko muuttujia muutamaan ryhmään ja tällä tavalla vähentää tutkimuksen hajanaisuutta. Tämänlaisen analyysin tarkoituksena on löytää jotain yhtenäisyyttä muuttujien välillä, joka yhdistää monet muuttujat toisiinsa, esimerkiksi jollain teoriassa toimivalla tavalla. Erityisesti, Mätsämuuronen mukaan, EFA

sopii sellaisiin tilanteisiin, missä tutkimuksen tekijällä on idea siitä, millainen teoria yhdistää tutkittavia muuttujia. (Mätsämuuronen 2001: 29.)

5.2 Rajaukset ja oletukset

Metsämuuronen (2001: 29) viittaa Tabachnickiin ja Fidelliin, jotka suosittelevat faktorianalyysin käytössä korrelaation rajaksi 0.3. Metsämuuronen toteaa myös, että muuttujien tulee olla hyvällä järjestysasteikolla ja että otoskoon tulisi olla tarpeeksi suuri. Metsämuuronen mainitsee, että alle 300 otos on riittävä, mikäli korrelaatiot muuttujien välillä ovat suuret. (Mätsämuuronen 2001: 29.)

5.3 Faktorien hyvyys

”Faktorin hyvyttä voidaan arvioida joko sisällöllisesti tai muuttujien latausten perusteella. Latausten perusteella laskettua faktorien hyvyyden mittaa kutsutaan ominaisarvoksi.” (Mätsämuuronen 2001: 29.) Metsämuuronen pitää nyrkkisääntönä sitä, että faktorin ominaisarvon tulisi olla vähintään yksi. (Mätsämuuronen 2001: 29.)

Jos jotkut muuttujat eivät lataudu yhdellekään faktoreista, voidaan ne tiputtaa pois analyysistä alhaisen kommunaliteetin perusteella, sillä ne sekoittavat turhaan johdopäätöksiä. Jos muuttujan lataukset eivät yhdelläkään faktorilla ylitä raja-arvoa 0.3 on muuttuja Metsämuuronen mukaan ”sakkaa” ja se kannattaa poistaa muuttujien joukosta. (Mätsämuuronen 2001: 29.)

5.4 Faktorianalyysi tässä tutkimuksessa

Omassa tutkimuksessani otokseksi sain 266, joka Metsämuuronen mukaan on riittävä ja tehtyäni testejä faktorianalyysillä, se myös näytti sitä olevan.

Tabachnick ja Fidell suosittavat korrelaatioksi 0.3, mutta faktorianalyysiä tehdesäni tulin siihen tulokseen, että työni kannalta oli parempi nostaa korrelaatio 0.4:ään ja siitä vielä 0.5:een, minkä johdosta sain karsittua faktorit neljään eri ryhmään.

Kuten Metsämuuronen toteaa (2001), ominaisarvon rajaa pidin yhdessä, jonka seurauksena sain viisi faktoria. Näistä viidestä yksi tiputettiin lopulta vielä pois, jotta saisin tuplakomponentit/lataukset poistettua.

Faktorianalyysin jälkeen kysymykset jakautuivat neljälle faktorille. Faktoriin yksi oli sijoittunut kysymykset, jotka käsittelevät johtamista työyhteisössä, faktoriin kaksi oli sijoittunut sosiaalisiin tekijöihin liittyvät kysymykset, faktoriin kolme jakautui puolestaan kiusaamista käsittelevät kysymykset ja faktoriin neljä jakautuneet kysymykset käsittelevät hyvinvointia työssä.

Faktoriin yksi jakautuivat seuraavat väittämät:

- työpaikallani kaikilla on tasapuoliset mahdollisuudet tehdä erilaisia töitä ja kehittää itseään esim. kouluttautumalla
- jos työpaikalla on alimiehityksen tms. ratkaistavissa olevan seikan aiheuttamaa kiirettä ja työpainetta, johtomme pyrkii siihen löytämään ratkaisua esim. resurssointia muuttamalla
- työn organisointi ja johtaminen toimivat työpaikallani hyvin; tiedonkulku toimii yrityksessäni hyvin; työpaikkani johto pyrkii harjoittamaan hyvää ja asiallista henkilöstöpolitiikkaa
- työnjohdon toimintatavat ovat aiheuttaneet ahdistusta työntekijöissä ja työympäristö työpaikallani on toimiva.

Faktoriin kaksi jakautuivat seuraavat väittämät:

- työpaikallani voi vapautuneesti puhua työtä koskevista aisoista
- työpaikalleni palkattu uusi työntekijä pääsee hyvin mukaan työyhteisöömme
- työntekijät voivat vapaasti ilmaista mielipiteensä työpaikallani
- työyhteisössäni osataan ottaa kritiikki vastaan asiallisesti

- työyhteisöni osoittaa arvostavansa minua hyvin tehdystä työstä ja työpaikalla tunnen kuuluvani osaksi työyhteisöä.

Faktoriin kolme jakautuivat seuraavat väittämät:

- olen huomannut nykyisellä työpaikallani työpaikkakiusaamista
- olen tuntenut, että minua on kiusattu työpaikallani (nykyisessä tai jossain aikaisemmassa työpaikassa)
- työntekijöiden erilaiset arvot aiheuttavat kiusaamista työpaikallani.

Faktoriin neljä jakautuivat seuraavat väittämät:

- uskon, että työntekijän ammatillisella koulutuksella on vaikutusta siihen, kuinka häntä kohdellaan työyhteisön jäsenenä työpaikallani
- uskon, että työntekijän asemalla on vaikutusta siihen, kuinka häntä kohdellaan työyhteisön jäsenenä työpaikallani
- työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, kuten esimerkiksi ulkonäöllä, luovuudella, tai persoonalla on vaikutusta siihen, kuinka häntä kohdellaan työyhteisön jäsenenä työpaikallani.

5.5 Faktorien reliabiliteetti, Cronbach's alpha

Coefficient alpha on hyödyllinen sellaisissa tapauksissa, joissa arvioidaan reliabiliteettia tietyssä tapauksessa: kun tietyn osion varianssi yksiulotteisessa testissä on kiinnostuksen kohde. Jos testin alpha on suuri, voidaan päätellä, että suuri osio varianssia, testissä, on johtuva yleis- ja ryhmäfaktoreista. Tämä ilmaisee myös vähäisen varianssin tiettyjen osioiden välillä. (Cortina 1993: 103.)

Cortina (98, 99) toteaa, että alpha kuvataan kirjallisuudessa viidellä eri tavalla, muun muassa seuraavilla: alpha on kaikkien split-half menetelmien keskiarvo ja alpha on testin reliabiliteetin alempi raja-arvo.

Metsämuuronen (2002: 51) toteaa, että α käytetään yleisesti mittarin luotettavuuden mittaamiseen, ja että sen matemaattisella kaavalla voidaan ”tulkita tuottavan kaikkien mahdollisten mittarista muodostuvien split-halfin korrelaatioiden keskiarvon”. (Metsämuuronen 2002: 52.) Kuten Cortina, myös Metsämuuronen toteaa, että α voi matemaattisesti osoittaa reliabiliteetin alarajaksi. (Metsämuuronen 2002: 54.)

On myös sanottu, että α arvoja, jotka jäävät alle 0.60 ei tulisi hyväksyä, vaan olisi tärkeämpää ilmoittaa sen luottamusväli, sillä näin voidaan helposti arvioida α luotettavuutta. Jos jotkin osiot varianssiltaan ovat lähellä nollaa, tulisi ne jättää kokonaan pois, sillä ne laskevat mittarin reliabiliteettia ja sisältävät vain vähän informaatiota. (Metsämuuronen 2002: 52, 53.) Cortina (101) puolestaan mainitsee hiljattain tehtyjen tutkimusten toteavan raja-arvon 0.70 olevan riittävä tai puutteellinen, jos sitä ei verrata asteikolla oleviin osioihin.

6 ANALYYSIT

Faktorianalyysin ja teorian pohjalta muodostettiin seuraavat kahdeksan hypoteesia, joilla analysoitiin tuloksia.

6.1 Hypoteesit

Hypoteesi 1

Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat tyytymättömiä johtamiseen työpaikalla.

Keskiarvo tyytymättömyydessä johtajuuteen on kiusattujen kohdalla 2,9488 ja niiden vastaajien kohdalla, jotka ovat vastanneet neutraalisti tai eivät ole kokeneet kiusaamista ollenkaan tai vahvasti on keskiarvo ollut 3,3153. Vastaajista 43,5 % on joutunut ”täysin” tai ”jokseenkin” työpaikkakiusatuiksi. T-testistä saatu p-arvo on 0,001, jota voidaan pitää merkitseväenä ja joka tarkoittaa sitä, että kiusattujen ja ei-kiusattujen välillä on havaittavissa ero siinä, kuinka tyytyväisiä he ovat johtamiseen työpaikalla.

Teoriaosuudessa totesin, että osaamaton johtajuus saattaa altistaa työympäristön ja henkilökunnan työpaikkakiusaamiselle. Huono esimiehen valinta voi siis alistaa työympäristön tulehtuneelle tilanteelle, työpaikkakiusaamiselle ja jopa työpaikan vaihdolle. Huono johtajuus, teorian ja hypoteesin kannalta vaikuttaa siis työpaikkakiusaamiseen ravintola-alalla.

Hypoteesi 2

Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat tyytymättömiä yhteisön toimivuuteen työpaikalla.

Kuten edellisessäkin hypoteesissa (H1), myös tässä 43,5 % on kokenut työpaikkakiusaamista ollen ”täysin” tai ”jokseenkin” samaa mieltä väittämän kanssa. Keskiarvo kiusattujen kohdalla, koskien tyytymättömyyttä yhteisön toimintaan työpaikalla on 3,4307 ja niiden vastaajien kohdalla, jotka eivät olleet kokeneet kiusaamista tai vastasivat neutraalisti, ja olivat tyytyväisiä työpaikan toimivuuteen, oli keskiarvo 3,9494.

T-testistä saatu p-arvo oli 0,0005, joka tarkoittaa sitä, että tulos on erittäin merkitsevä ja että kiusatuiksi joutuneet ovat tyytymättömämpiä työpaikan toimivuuteen. Toimivuuteen vaikuttavia seikkoja ja tästä kiusaamiseksi yltymistä avittaa teorian mukaan mm. henkilöstöpolitiikka, töiden organisointi, epäselvä työnjako, epätasapuolisuus, tiedonkulun puutteet, huono työilmapiiri ja käytöstavat, levoton työilmapiiri ja yhteisten päämäärien puuttuminen.

Hypoteesi 3

Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat sitä mieltä, että henkilökohtaisilla ominaisuuksilla/asemalla on vaikutusta yksilön kohteluun työpaikalla.

Kiusattujen prosentuaalisen määrän pysyessä samassa (H1, H2), kiusatuiksi joutuneiden keskiarvo on 2,8557 puhuttaessa henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutuksesta yksilön kohteluun ja 3,3172 niiden henkilöiden kohdalla, jotka eivät ole kokeneet henkilökohtaisilla ominaisuuksilla olevan vaikutusta kohteluun työpaikalla. T-testistä saatu p-arvo oli myös tässä 0,0005, joka voidaan lukea erittäin merkittäväksi tulokseksi.

Teoria toteaa, että valtaväestöstä/työkulttuurin yhdenmukaisuudesta eroava työntekijä voi joutua työpaikkakiusatuksi, kuten voi sellainenkin, jolla on korkea tai arvostettu asema työpaikalla. Tutkimuksen tulos (0,0005) tukee teoriaa siinä, että työntekijät ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi erilaisten henkilökohtaisten ominaisuuksien/aseman takia.

Hypoteesi 4

Naiset ovat tyytymättömämpiä johtamiseen työpaikalla kuin miehet.

Vastaajista 14,5 % oli miehiä ja 85,5 % naisia. Naisten keskiarvo tyytymättömyyteen johtamisessa työpaikalla oli 3,1631 ja miesten keskiarvo oli 3,0965. T-testistä saatu p-arvo oli 0,680, joka tarkoittaa sitä, että ei voida väittää, että naisten ja miesten välillä olisi todellisuudessa eroa.

Teoria toteaa, että 90 % suomalaisista työntekijöistä kokee työmotivaation laskevan huonon esimiehen takia ja lähes puolet on lähtenyt huonon johtajuuden takia yrityksestä, mutta ei kuitenkaan erittele miehiä ja naisia tässä kohtaan. T-testin pohjalta ei voida sanoa, että naisten ja miesten välillä olisi eroa siinä, kuinka tyytyväisiä he ovat johtamiseen ravintola-alan työpaikoissa.

Hypoteesi 5

Naiset ovat tyytyväisempiä työympäristöönsä kuin miehet.

Sukupuolijakauman ollessa sama (H4), keskiarvoiksi työympäristön tyytyväisyyteen naisille tuli 3,7115 ja miehille 3,8189. T-testistä saatu p-arvo oli tässä 0,490, joten naisten ja miesten välillä ei voida väittää olevan mitään eroa tyytyväisyyden suhteen.

Työympäristön hyvinvointiin tai toimivuuteen on monia tekijöitä (mm. organisointi, haasteet ja kiire), mutta t-testi ei osoita, että naiset olisivat yhtään sen tyytyväisempiä työympäristöönsä kuin miehet.

Hypoteesi 6

Naiset ovat tunteneet olevansa enemmän kiusattuja kuin miehet.

Vastaajista 14,5 % oli miehiä ja 85,5 % naisia. Miesten keskiarvo oli 4,0541 ja naisten 3,0780. T-testistä saatu p-arvo oli 0,0005, jota voidaan pitää merkitseväenä ja joka tarkoittaa sitä, että naisten ja miesten välillä on ero sen suhteen, kuinka he ovat kokeneet tullessa kiusatuiksi työpaikoilla.

Jotkut pitävät naisia jo sukupuolensa takia helpompina uhreina kiusaamiselle, vaikka aggressioista ja väkivallasta kärsiikin suurimmaksi osaksi miehet. Teoria toteaa myös, että kiusatuiksi joutuvat yleensä ne kiltit ja sivistyneet työntekijät ja varsinkin naiset, jotka pyrkivät välttämään konflikteja. T-testistä saatu arvo tukee teoriaa antamalla sen tuloksen, että naisten ja miesten kokemukset työpaikka-kiusaamisesta ovat todellisuudessaakin eroavat. Otannassa saatu miesten määrä, 14,5 % vastaajista, voi tietenkin vaikuttaa tähän tulokseen, sillä se on aika alhainen, mutta silti aika odotettu, sillä ravintola-ala on melko naispainotteista alaa.

Hypoteesi 7

Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, työskentelevät työpaikoissa, joissa on paljon työntekijöitä.

Vastaajista 111 työskentelee työpaikoilla, joissa työntekijöitä on ”alle 10” ja heidän keskiarvonsa oli 3,4865. Vastaajista 145 työskentelee työpaikoilla, joissa henkilökuntaa on ”10–29”, ”30–49” tai ”50 tai yli” ja heidän keskiarvonsa oli 3,4506. T-testistä saatu p-arvo oli 0,809, joka tarkoittaa sitä, että työpaikan koolla ei ole merkitystä siihen, joutuuko työntekijä kiusatuksi vai ei.

Voisi kuvitella, että työpaikoissa, joissa on paljon työntekijöitä ja iso organisaatio, esiintyisi huomattavasti enemmän kiusaamista, verrattuna työpaikkoihin, joissa työskentelee vähemmän henkilökuntaa. Isossa organisaatiossa työpaikkakiusaaminen ei ehkä ole niin silmään pistävää kuin organisaatiossa, jossa kaikki tuntevat toisensa hyvin ja työskentelevät erittäin lähekkäin. Teorian mukaan kuntasektoreissa, kouluissa, sairaaloissa ja terveydenhuollossa esiintyy eniten työpaikka-kiusaamista ja nämä organisaatiot ovatkin yleensä kooltaan isoja, joten tämän

väittämän kohdalla oletus olisi, että työpaikan koolla on merkitystä työpaikkakiusaamiseen. Toiselta osin teoria puoltaa sitä väittämää, että työpaikan koolla ei ole merkitystä siihen, joutuuko työntekijä työpaikkakiusatuksi vai ei, puhuttaessa työpaikoista, joissa työskentelee enemmän kuin 10 työntekijää. T-testin tulos on myös sitä mieltä, että työpaikan koolla ei ole merkitystä työpaikkakiusatuksi joutumiselle.

Hypoteesi 8

Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat määräaikaissa työsuhteissa.

Henkilöt, joita työskentelee ”vakituinen kokoaikainen” tai ”vakituinen osa-aikainen”, -työsuhteessa on 203 ja henkilöitä joita työskentelee ”määräaikainen kokoaikainen”, ”määräaikainen osa-aikainen” tai ”ekstraaja / vuokratyöntekijä” -työsuhteessa on 53. Vakituksissa työsuhteissa olevien työntekijöiden keskiarvo on 3,5008 ja määräaikaissa työsuhteissa olevien keskiarvo oli 3,3396. T-testin antama p-arvo on 0,375, joka ei ole merkittävä arvo, eikä sen turvin voida väittää, että työsuhteen kestolla olisi vaikutusta kiusatuksi joutumiselle.

Teorian mukaan uusi työntekijä voi helposti joutua työpaikkakiusatuksi. Tämä väittämä sijoittuu siis työntekijän aloittamiseen uudessa työpaikassa, mutta ei ehkä niinkään anna tietoa siitä, vaikuttaako työskentelyn määrä tai jatkuvuus kiusaamisen kohteeksi joutumiselle. T-testin mukaan määräaikaaisuudella tai vakinaistetulla viralla ei juuri kuitenkaan ole tekemistä työpaikkakiusaamisen kanssa ravintola-alalla.

6.2 Tärkeimmät tulokset

Tulokset, jotka olivat merkitseviä tutkimuksen kannalta, olivat:

- johtajuus vaikuttaa työpaikkakiusaamiseen

- erilaisuus on tekijä työpaikkakiusaamisessa
- naiset ovat kiusatumpia kuin miehet (tässä tosin täytyy ottaa huomioon, että vastanneista miehiä oli ainoastaan 14,5 %)
- työpaikan koko ei vaikuta työpaikkakiusaamisen syntyyn.

Hypoteeseista H1, H3 ja H6 saadut p-arvot (0,0001, 0,0005, 0,0005), osoittavat että tuloksia voidaan pitää erittäin merkitsevinä, ja että eroja on kiusattujen, ei kiusattujen, miesten ja naisten välillä. H7 puolestaan antaa p-arvoksi korkean 0,809, joka kumoo sen oletuksen, että työpaikoilla, joissa on paljon työntekijöitä, esiintyisi enemmän työpaikkakiusaamista kuin työpaikoilla, joissa on vähän henkilöä.

Kummallista kyllä, että kiusatuiksi joutuneet ovat kokeneet johtajuuden työpaikkakiusaamisen syyksi, mutta organisaation koko ei ole kuitenkaan vaikuttanut tähän. Isoissa organisaatioissa kun kuvittelisi asioiden ja ongelmien hukkuvan helpommin massaan ja kiusaamisen olevan yleisempää (1.2) kuin pienissä työpaikoissa. Mahtaa siis olla, että suurissa organisaatioissa, missä suurin osa vastaajista työskentelee (145 henkilöä) ei koeta työpaikan koolla olevan merkitystä kiusaamiseen, mutta johtajuuden kuitenkin koetaan vaikuttavan työpaikkakiusaamisen syntyyn.

Tuloksista sain myös selville, että naisten ja miesten välillä on ero, puhuttaessa kiusatuksi joutumisesta, sekä myös erilaisuuden olevan yksi tekijä, joka vaikuttaa työpaikkakiusaamisen syntyyn. Nämä kaksi tulosta ovat sinällään yhteydessä toisiinsa, sillä vielä tänäkin päivänä esimerkiksi naisena olo voidaan lukea työpaikalla erilaisuudeksi, esimerkiksi miesvoittoisella alalla. Tässä, ravintola-alaa käsittelevässä tutkimuksessa, se ei kuitenkaan ole relevanttia, olettaisin, sillä suurin osa vastaajista on naisia (85,5 %), joten erilaisuus tuskin on tekijä siinä, miksi naiset ovat tunteneet joutuneensa kiusatummiksi kuin miehet.

Tulee myös huomata, että hyväksytyistä vastauksista (256) 43,3 % on kokenut työpaikkakiusaamista ollen täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän: ”olen

tuntenut, että minua on kiusattu työpaikallani (nykyisessä tai jossain aikaisemmassa työpaikassa)”. Tämä tulos on mielestäni varteenotettava, sillä Työterveyslaitoksen mukaan tämän hetkisistä palkansaajista noin 6 % on työpaikkakiusattuja. Ero näiden kahden välillä on suuri, mutta toisaalta otokseni on pieni ja edustaa vain yhtä ammattialaa, kun puolestaan Työterveyslaitoksen tutkimus kattaa koko Suomen (palkansaajia olisi tuolloin yhteensä hieman yli 2 miljoonaa, joista 140 000 (6 %) on työpaikkakiusattuja). Minusta tulisi myös ottaa huomioon se, että monet kiusaamistapaukset eivät välttämättä tule edes aina julki ja tämä jo itsessään voi vaikuttaa niin omiini kuin Työterveydenkin lukuihin.

6.3 Validiteetti ja reliabiliteetti

6.3.1 Validiteetti

Siinä, missä reliabiliteetti viittaa tutkimuksen toistettavuuteen (Metsämuuronen 2002: 32) validiteetissa pohditaan niitä tekijöitä, jotka saattavat alentaa mittauksen luotettavuutta ja se on myös teoreettinen (sisäinen validiteetti) mittauksen ominaisuus. Ulkoinen validiteetti mittaa kuinka yleistettävä tutkimus on kun sisäinen validiteetti puolestaan vastaa kysymykseen mitataanko sitä mitä on tarkoitus mitata. Ulkoista validiteettia käytetään suurimmassa määrin kun pohdintaa otoksen suorittamiseen liittyviä tekijöitä.

Jotta voin arvioida työpaikkakiusaamisen synnyn syitä, on oleellista, että selvitän mistä osatekijöistä kiusaaminen koostuu (sisäinen validiteetti). Teorian pohjalta tulisi siihen tulokseen, että kiusaamisen synnyn takana on kolme vaikuttavaa tekijää: kiusaaja, työyhteisö ja kiusattu. Nämä osatekijät jakautuvat kulloisellekin tekijälle vielä alatekijöihin, joita ovat kiusaajassa mm. kateus, kilpailu ja erilaisuus; työyhteisössä mm. johtajuus, korostettu kilpailu ja kateus ja kiusatussa mm. oma käytös, erilaisuus ja uusi työntekijä. Itse empiirisessä osiossa olen jättänyt osan alatekijöistä pois tietoisesti, vaikka ne kuuluvatkin osana kokonaisuuteen.

Dimensioiden oikea operaationalisointi on myös löydettävä. On saatava selville, millaisilla mittareilla asiaa mitataan. Eli miten mitaan kateutta, erilaisuutta tai vaikkapa johtajuutta. Jotta pystyin mittaamaan teoriasta nostettuja aiheita, asetin jokaisesta aihealueesta useamman kysymyksen, jotka lopulta jakautuivat faktori-analyysissä neljään eri faktoriin aihealueittain.

Kun mietitään kuinka yleistävä tutkimus on, täytyy ottaa huomioon, kuten jo kohdassa 6.2 mainitsin, että vastaajien sukupuolijakauma on jokseenkin yksipuolinen (miehiä 14,5 %, naisia 85,5 %) ja vastauksia on ainoastaan 256, joka jopa Metsämuurosen (2002) mukaan on hieman alhainen faktorianalyysin toteuttamiseen (suositus 300). Toisaalta ravintola-ala on naispainotteista, joten vastaajien prosentuaalinen määrä ja tutkimuksen yleistävyys voi hyvinkin olla validi. On myös mietittävä, vaikuttiko tutkimuksen tuloksiin se, että aihe on melko arka ja on voinut näin ollen karkottaa osan vastaajista, esimerkiksi itse kiusaajat ja myös kiusatut ja näin tehdä tuloksista yksipuolisia/puolueellisia kiusattujen/neutraalisti vastanneiden hyväksi.

6.3.2 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti antaa vastauksen siihen kuinka samanlaisia tai toisistaan poikkeavia vastauksia saataisiin, jos jotain asiaa mitattaisiin monta kertaa samalla mittarilla. Jos mittari on luotettava, reliaabeli, olisivat vastaukset tällöin eri mittauskerroilla melko samanlaisia, jos mittauksessa ei ole järjestelmällisiä virheitä. Oman empirisen tutkimuksen pohjalta en usko, että tutkimukseni on 100 % reliaabeli, sillä toistettaessa tutkimus, olisi mahdollista osua kysymyslomakkeen ajankohdan kanssa niin, että samaan aikaan ei toteutettaisi toista suurempaa kysely (10 000), kuten tutkimukseni kanssa kävi. Toisaalta uskon tutkimukseni reliabiliteettiin, sillä vastausten saaminen kyselyihin on tunnetustikin vaikeaa (itse sain takaisin noin 15 % lähetetyistä) ja osa niistä, jotka jättivät vastaamatta, tekisivät sen varmasti myös uudestaan toisellakin kerralla (esimerkiksi kiusaajat, jotka eivät halua myöntää kiusaamistaan). Lisää reliabiliteetista kohdassa 5. (Metsämuuronen 2002: 32–35.)

6.4 Jatkotutkimukset ja käytännön toimintaohjeita

Jatkotutkimuksena voisi ajatella syvempää tutkimusta isojen ja pienten yritysten eroista, sillä tämän tutkimuksen mukaan työpaikan koolla ei ole merkitystä työpaikkakiusaamisessa, vaikka teoriaosuuteni antoi sen kuvan, että suurissa organisaatioissa esiintyy enemmän työpaikkakiusaamista yleisellä tasolla (sairaanhoito, koulut) verrattuna pienyrityksiin (alle 10 henkilöä). Olisi myös hyvä tietää, onko isojen ja pienten yritysten toiminnassa samankaltaisuutta, joka vaikuttaa siihen, että eroa työpaikkakiusaamisessa ei ole.

Olisi mielenkiintoista myös tutkia naisten työpaikkakiusaamista, mitä se syvimmillään on ravintola-alalla, sillä siihen ei varmastikaan vaikuta erilaisuus akselilla nainen-mies, alan ollessa naisvoittoista.

Työnantajien tulisi mielestäni tulevaisuudessa kiinnittää huomiota ammattitaitoiseen johtamiseen, ongelmien ratkaisuun kiusaamistilanteissa, sekä ennaltaehkäisyyn.

Esimiesten ja omistajien kannattaisi kiinnittää huomiota myös työyhteisön toimivuuteen ja houkuttelevuuteen, sillä se takaa pysyvämpiä työuria ja positiivisemmän työympäristön, jossa voitaisiin välttyä turhilta sairauslomilta.

Erilaisuuteen ja globaalisuuteen kannattaa minusta myös kiinnittää huomiota, sillä jopa Suomeen muuttaa vuosittain ihmisiä muista maista, mikä tarkoittaa sekavaa kirjoa erilaisia työntekijöitä, joiden kaikkien tulisi pystyä nauttimaan työstään, työympäristöstään ja työkavereistaan, ilman, että joutuu työpaikkakiusatuksi erilaisuutensa vuoksi. Tässä tulisi myös ottaa huomioon rekrytointi, jolla työpaikan toimivuutta voidaan edesauttaa toteutumaan. Pienellä vaivalla ja suunnittelulla pystytään rakentamaan vahva, toimiva, tuottoisa ja mieluinen työpaikka.

LÄHTEET

Aho, Outi. (2010). Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä. Saatavilla Internetissä: <URL: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/e_paasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/sivut/default.aspx>.

Anttila, Pekka. (2010). Paatero: Tilanne Supossa vaikea - tästä on kyse. Saatavilla Internetissä: <URL: <http://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/paatero-tilanne-supossa-vaikea-tasta-on-kyse>>.

Chappel, D; Di Martino. (2006). Violence at work. 3. painos. Geneva: ILO.

Cortina, Jose M. (1993). What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. Journal of Applied Psychology. Vol. 78, No. 1, 98-104.

Dillman, Don A. (2000). Mail and Internet surveys : the tailored design method. 2. painos. New York: John Wiley.

Einarsen, Ståle; Hoel, Helge; Zapf, Dieter; Cooper, Cary L. (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace. 1. painos. London: Taylor & Francis.

Heikkilä, Tarja. (2008). Tilastollinen tutkimus. 7. painos. Helsinki: Edita.

Kankare, Matti. (2003). Esimies tappaa helposti työhalut. Saatavilla Internetissä: <URL: <http://www.talouselama.fi/tyoelama/article169064.ece>>.

Kess, Kaija; Kähönen, Minea. (2009). Häirintä työpaikalla, työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita.

Korhonen, Kaarina. (2009). Kiusaajat kuriin: mitä jokaisen tulisi tietää työpaikka-kiusaamisesta. Helsinki: WSOY.

Kuntatyönantaja. (2003). Esimies on avain. Saatavilla Internetissä: <URL: www.kuntatyonantajat.com/files/0992621E72514612B6E7CF6D4580F6CA.pdf>.

Lundell, Susanna. (2008). Kateus työyhteisössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Metsämuuronen, Jari. (2001). Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Metodologia-sarja; 7. Helsinki: International Methelp.

Metsämuuronen, Jari. (2002). Mittarin rakentaminen ja testiteorian perusteet. 2. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp.

Oulun yliopiston kirjasto. (2003). Luku 2. Kateus-käsitteen määrittelyä. Saatavilla Internetissä: <URL: <http://herkules.oulu.fi/isbn9514272293/html/c60.html>>.

Reinboth, Camilla. (2006). Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat.

Räisänen, Kirsi; Roth, Kaarina. (2007). Hankalat tyypit työelämässä. 1.-2.painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Sinervä, Hannu-Pekka. (2004). Elämää työssä - työtä elämässä. Helsinki: Yrityskirjat.

Vartia, Maarit; Lahtinen, Marjaana; Joki, Marjut; Soini, Sinikka. (2008). Piinan loppu. 1. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

YLE Akuutti / Nurmilaakso, Tiia. (2010). ILMIOITÄ: Narsisti kiusaa työpaikalla. Saatavilla Internetissä: <URL: http://yle.fi/uutiset/terveys_ja_hyvinvointi/2010/09/narsisti_kiusaa_tyopaikalla_1977949.html>.

LIITTEET

LIITE 1 Kysely työpaikkakiusaamisesta.

Sukupuoli

- ☐ mies
- ☐ nainen

Ikä

- ☐ alle 20 vuotta
- ☐ 20-29 vuotta
- ☐ 30-39 vuotta
- ☐ 40-49 vuotta
- ☐ 50-59 vuotta
- ☐ 60 vuotta tai yli

Oletko työssä, opiskelemassa vai ilman työtä?

- ☐ työssä
- ☐ työssä useamman työnantajan palveluksessa
- ☐ työssä ja opiskelemassa
- ☐ opiskelemassa
- ☐ työttömänä
- ☐ Jokin muu, mikä _____

Työsuhteen kesto nykyisessä työpaikassani:

- ☐ alle 1 vuotta
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 6-9 vuotta
- ☐ vähintään 10 vuotta

Mikä on yleissivistäväkoulutuksesi?

- ☐ kansakoulu tai vähemmän
- ☐ perus- tai keskikoulu
- ☐ ylioppilastutkinto

Mikä on ammatillinen koulutuksesi (ylin suoritettu)?

- ☐ ei mitään
- ☐ ammattikurssi (ei tutkintoon johtava)
- ☐ oppisopimuskoulutus
- ☐ ammatillinen perustutkinto oppilaitoksessa

- ☐ ammatillinen tutkinto näyttötutkintona
- ☐ ammatillinen opistoasteen tutkinto
- ☐ ammattikorkeakoulututkinto
- ☐ yliopisto/muu korkeakoulututkinto
- ☐ muu koulutus

Työsuhteeni on tällä hetkellä:

- ☐ vakituinen kokoaikainen
- ☐ vakituinen osa-aikainen
- ☐ määräaikainen kokoaikainen
- ☐ määräaikainen osa-aikainen
- ☐ ekstraaja / vuokratyöntekijä

Työasemani on:

- ☐ työntekijä
- ☐ esimies

Työskentelen:

- ☐ salissa
- ☐ baarissa
- ☐ keittiössä
- ☐ Jokin muu, mikä? _____

Onko työnantajasi ketjuyritys eli yritys, jolla on useampia toimipaikkoja?

- ☐ kyllä
- ☐ ei

Henkilökunnan määrä työpaikallani:

- ☐ alle 10
- ☐ 10-29
- ☐ 30-49
- ☐ 50 tai yli

Sukupuolijakauma työpaikallani on (%)

miehiä (%) _____

naisia (%) _____

Työpaikallani kaikilla on tasapuoliset mahdollisuudet tehdä erilaisia töitä ja

kehittää itseään esim. kouluttautumalla.

Jos työpaikalla on alimiehityksen tms. ratkaistavissa olevan seikan aiheuttamaa kiirettä ja työpainetta, johtomme pyrkii siihen löytämään ratkaisua esim. resurssointia muuttamalla.

Työn organisointi ja johtaminen toimivat työpaikallani hyvin.

Huonosti organisoitu ja johdettu työ aiheuttaa työpaikallani epäsovua työntekijöiden välillä.

Työpaikallani voi vapautuneesti puhua työtä koskevista aisoista.

Työpaikallani on paljon määräaikaista tai ekstra työntekijöitä.

Työpaikalleni palkattu uusi työntekijä pääsee hyvin mukaan työyhteisöömme.

Työssä tapahtuvat virheet pystytään ratkomaan työpaikallani rakentavassa hengessä.

Tiedonkulku toimii yrityksessäni hyvin.

Työpaikkani johto pyrkii harjoittamaan hyvää ja asiallista henkilöstöpolitiikkaa.

Työnjohdon toimintatavat ovat aiheuttaneet ahdistusta työntekijöissä.

Työpaikallani ei puututa riittävästi työntekijöiden keskinäiseen epäasialliseen käytökseen.

Työntekijät voivat vapaasti ilmaista mielipiteensä työpaikallani.

Työyhteisössäni osataan ottaa kritiikki vastaan asiallisesti.

Työpaikalleni on muodostunut ns. klikkejä tai kuppikuntia.

Uskon, että työntekijän ammatillisella koulutuksella on vaikutusta siihen, kuinka häntä kohdellaan työyhteisön jäsenenä työpaikallani.

Uskon, että työntekijän asemalla on vaikutusta siihen, kuinka häntä kohdellaan työyhteisön jäsenenä työpaikallani.

Työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, kuten esimerkiksi ulkonäöllä, luovuudella, tai persoonalla on vaikutusta siihen, kuinka häntä kohdellaan työyhteisön jäsenenä työpaikallani.

Olen huomannut nykyisellä työpaikallani työpaikkakiusaamista.

Olen huomannut edellisellä työpaikallani työpaikkakiusaamista.

Olen tuntenut, että minua on kiusattu työpaikallani (nykyisessä tai jossain aikaisemmassa työpaikassa).

Työntekijöiden erilaiset arvot aiheuttavat kiusaamista työpaikallani.

Näkinsin, että minun työpaikallani erilaisuus altistaa kiusaamiselle.

Työyhteisöni osoittaa arvostavansa minua hyvin tehdystä työstä.

Työpaikalla tunnen kuuluvni osaksi työyhteisöä.

Työympäristö työpaikallani on toimiva.

Työyhteisöni on hyvinvoiva.

Suhtaudun työhöni kunnianhimoisesti ja haluan edetä urallani.
Yrityksessäni on mahdollisuuksia edetä uralla.

LIITE 2 Otos faktorianalyysin latauksista.

Rotated Component Matrix^a

| | Component | | | |
|--|-----------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Kaikilla tasapuoliset mahdollisuudet | ,624 | | | |
| Ratkaisut alimiehityksestä | ,784 | | | |
| Organisointi ja johtaminen toimii hyvin | ,707 | | | |
| Vapaaasti puhua työstä | | ,649 | | |
| Uusi työntekijä mukaan porukkaan | | ,678 | | |
| Tiedonkulku toimii hyvin | ,783 | | | |
| Hyvä ja asiallinen henkilöstöpolitiikka | ,693 | | | |
| Työnjohdon toimintatavat aiheuttavat ahdistusta | ,576 | | | |
| Voi vapaasti ilmaista mielipiteensä | | ,624 | | |
| Osataan ottaa kritiikki vastaan asiallisesti | | ,665 | | |
| Ammatillisella koulutuksella vaikutusta kohteluun | | | | ,844 |
| Asemalla vaikutusta kohteluun | | | | ,780 |
| Henkilökohtaisilla ominaisuuksilla vaikutusta kohteluun | | | | ,642 |
| Olen huomannut nykyisellä työpaikallani työpaikkakiusaamista | | | ,706 | |
| Olen tuntenut olevani kiusattu | | | ,777 | |
| Erilaiset arvot aiheuttavat kiusaamista | | | ,782 | |
| Työyhteisöni osoittaa arvostavansa minua | | ,618 | | |
| Tunnen kuuluvani osaksi yhteisöä | | ,830 | | |
| Työympäristö on toimiva | ,580 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

LIITE 3 Faktorianalyysin keskiarvo, standard deviation ja t-arvo taulukot.

| | Naiset | KA | SD | T | Miehet | KA | SD | T |
|---|--------|---------|--------|---|--------|---------|--------|---|
| H4 Naiset ovat tyytymättömiä johtamiseen työpaikalla kuin miehet. | 3,1631 | 0,91987 | -0,412 | | 3,0965 | 0,82736 | -0,412 | |
| H5 Naiset ovat tyytyväisempiä työympäristöönsä kuin miehet. | 3,7115 | 0,90041 | 0,692 | | 3,8189 | 0,69097 | 0,692 | |
| H6 Naiset ovat tunteneet olevansa enemmän kiusattuja kuin miehet. | 3,0780 | 1,56234 | 3,590 | | 4,0541 | 1,31119 | 3,590 | |

| | Kiusattu | KA | SD | T | Ei-kiusattu | KA | SD | T |
|---|----------|---------|--------|---|-------------|---------|--------|---|
| H1 Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat tyytymättömiä johtamiseen työpaikalla. | 2,9488 | 0,93480 | 3,284 | | 3,3153 | 0,84869 | 3,284 | |
| H2 Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat tyytymättömiä yhteisön toimivuuteen työpaikalla. | 3,4307 | 0,99383 | 4,946 | | 3,9494 | 0,68538 | 4,946 | |
| H3 Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat sitä mieltä, että henkilökohdaisilla ominaisuuksilla/asemalla on vaikutusta yksilön kohteluun työpaikalla. | 2,8557 | 0,97632 | 3,622 | | 3,3172 | 1,04052 | 3,622 | |
| H7 Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, työskentelevät työpaikoissa, joissa on paljon työntekijöitä. | 3,4851 | 1,18667 | -0,573 | | 3,3721 | 1,14136 | -0,573 | |
| H8 Henkilöt, jotka ovat tunteneet joutuneensa työpaikkakiusatuiksi, ovat määräraikaisissa työsuhteissa. | 3,5008 | 1,17939 | -0,888 | | 3,3396 | 1,16665 | -0,888 | |